

# Vikarkarusellen

Om hvordan vikarers arbeidsforhold utfordrer den klassiske  
journalistrollen

Gunhild Ring Olsen  
Hovedfagsoppgave i journalistikk for cand.polit.-graden  
Institutt for medier og kommunikasjon / Avdeling for journalistikk, bibliotek- og  
informasjonsfag  
Universitetet i Oslo / Høgskolen i Oslo  
Høsten 2004

## **Sammendrag**

Vikarer er billig arbeidskraft, og i flere europeiske land utgjør fast ansatte journalister i dag et mindretall. I denne oppgaven har jeg undersøkt hvilke arbeidsforhold midlertidig ansatte i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad jobber under. Jeg har blant annet sett på hvilke rettigheter de har, hvilke arbeidsoppgaver de får og hvilken rolle de har i redaksjonen. Ved hjelp av intervjuer med tillitsvalgte, ledelse og vikarene selv har jeg forsøkt å finne ut hvordan vikarenes arbeidsforhold påvirker den redaksjonelle produksjonen. Jeg har blant annet sett på vikarenes mulighet til å fordype seg i ulike saksområder og diskutert om behovet for å markere seg øker sjansen for etiske overtramp. Det overordnede spørsmålet er om vikarenes arbeidsforhold gjør det vanskeligere å ivareta klassiske journalistiske idealer som allsidig nyhetsformidling, kritisk gransking og journalistisk autonomi.

## **Abstract**

Temporary employees are low-cost labour, and journalists with permanent appointments already represent a minority in many European countries. In this thesis I try to examine the working conditions for temporary employees at Dagbladet, Aftenposten and Stavanger Aftenblad. Among other things, I have studied which privileges they have, which jobs they are set to do, and what position they have within the editorial staff. Through interviews with union representatives, management and temporary employees, I have tried to assess how the temps' working conditions affect their journalistic work. I have studied their opportunity to specialize in different topics, and discussed if the need to state a position heightens the risk of breaking ethical boundaries. The main question is whether the temporary employees' working conditions make it harder to attend to classic journalistic ideals such as all-round news covering, critical investigation and journalistic autonomy.

## ***Forord***

Så var oppgaven endelig i havn, og mange skal som seg hør og bør takkes. Først og fremst min veileder, Sigurd Allern, som har stilt opp med gode råd og løsninger under hele prosessen. Min midlertidige veileder, Henrik G. Bastiansen, har også vært til stor hjelp. Takk til stiftelsen Fritt Ord som gjorde det mulig å oppsøke relevante konferanser og avisredaksjoner utenbys, og til ledelsen i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad som sa seg villige til å være med på prosjektet. Tusen takk til dere som har brukt tid og krefter på å finne frem til de opplysningene jeg har spurt etter – og til alle som har latt seg intervju om et, for noen, ømtålig tema. Takk til kollokviegruppen min – Tine, Anne Karin, Irene og Anne – som har stilt med gode middager og lærerike tilbakemeldinger. Til Bjarne Henning Kvåle ([www.collashnikov.no](http://www.collashnikov.no)) for forsideillustrasjon, og til alle gode meddstudenter på IMK som har gjort skrive dagene langt mer lystbetonte. Til slutt en stor takk til min kjære samboer Bjarne som ikke bare har vært umåtelig tålmodig og flink til oppmuntre gjennom hele prosessen – men som også har bidratt som kyndig korrekturleser.

Kapittel 1: Innledning .....	1
1.1 Problemstilling og avgrensninger .....	3
1.2 Vikarbruken i norsk og utenlandsk presse .....	5
1.3 Klargjøring av vikarbegrepet .....	10
Kapittel 2: Fremgangsmåte og metodiske vurderinger .....	13
2.1 Et flercasestudie .....	13
2.1.1 Valg av caser .....	14
2.1.2 Valg av respondenter .....	15
2.2 Det kvalitative intervjuet .....	17
2.2.1 Kritikk av det kvalitative intervjuet .....	18
2.2.2 Verdisyn og roller blant respondentene .....	19
2.3 Min rolle .....	20
2.4 Gjennomføring av oppgaven .....	22
2.4.1 Strukturering og intervjuguide .....	22
2.4.2 Vurderingene rundt anonymisering .....	24
2.4.3 Gjennomføring av intervjuene .....	25
2.4.4 Bearbeiding og analyse .....	26
Kapittel 3: Journalistrollen mellom markedsinteresser og idealer: teoretiske perspektiver .....	27
3.1 Journalistrollen .....	27
3.1.1 Ulike journalistiske ideologier .....	28
3.1.2 Journalistiske idealer .....	31
3.1.3 Journalistrollen mellom markedskrefter og idealer .....	33
3.1.4 Ulike typer journalister .....	35
3.2 Utviklingen av et fleksibelt arbeidsmarked .....	37
3.2.1 Ulike former for fleksibilitet .....	38
3.2.2 Hvilke praktiske og økonomiske fordeler kan midlertidige ansettelser gi? .....	39
3.3 Idealenes betydning for legitimitet og profesjonalisering .....	41
Kapittel 4: Kartlegging av vikarbruken .....	45
4.1 Lovreguleringen rundt midlertidig arbeidskraft .....	45
4.2 Vikarbruken i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad .....	47
4.2.1 Dagbladet .....	47
4.2.2 Aftenposten .....	50
4.2.3 Stavanger Aftenblad .....	53

4.2.4 Sammenfallende trekk ved vikarbruken i de tre avisene .....	55
4.3 Ulike kjennetegn ved vikarene og vikartilværelsen.....	56
4.4 Er vikarbruken i tråd med lovverket? .....	62
Kapittel 5: Den økonomiske siden av vikarbruken .....	65
5.1 Hvorfor er midlertidig arbeidskraft lønnsomt for mediebransjen?.....	65
5.2 Utviklingen av et eget regelverk for å øke fleksibiliteten .....	67
5.2.1 Bruken av 11-månedersregelen .....	68
5.2.2 11-månedersregelen som uttrykk for en ny ansettelsespolitikk .....	72
5.3 Er vikarbruken et uttrykk for økt vektlegging av forretningsnormene? .....	73
Kapittel 6: Vikarbruken og de journalistiske idealene .....	77
6.1 Arbeidsforholdenes innvirkning på den redaksjonelle produksjonen .....	77
6.1.1 Kontinuitet og muligheten til spesialisering.....	77
6.1.2 Vikarbrukens innvirkning på det redaksjonelle produktet.....	79
6.1.3 Vikarene – et b-arbeidslag?.....	82
6.2 Maktbalansen mellom arbeidsgiver og ansatt.....	86
6.2.1 Jo kortere ansatt, desto mer enig med sjefen? .....	86
6.2.2 En deprofesjonaliseringsprosess?.....	88
6.3 Etske overtramp.....	91
6.4 Konsekvenser av dagens vikarbruk .....	94
Kapittel 7: Hvordan vil ansettelsesformene utvikle seg? .....	97
7.1 Erfaringer fra utlandet.....	97
7.2 Norsk Journalistlags arbeid i forhold til vikarene.....	101
7.3 Ledelsens og vikarenes fremtidsperspektiver .....	103
7.4 Vil bruken av midlertidig arbeidskraft øke? .....	105
Kapittel 8: Konkluderende og oppsummerende betraktninger .....	109
8.1 Vikarbrukens innvirkning på den klassiske journalistrollen .....	109
8.2 Mulige konsekvenser dersom vikarbruken øker.....	113
8.3 Betraktninger rundt eget arbeid og forslag til videre forskning .....	115
Referanser.....	I
Vedlegg .....	VII

# Kapittel 1: Innledning

---

11. mars 2003 ble samlingen «Mitt liv som løshund» arrangert av Oslo journalistklubb (OJ). Over 100 midlertidig ansatte fra hovedstadsavisene møtte opp. Under innleggene ble det fortalt om svært dårlige arbeidsforhold, lav lønn, få rettigheter og stort arbeidspress. Vikarene fortalte om kolleger og bekjente med så høyt ambisjonsnivå at de til slutt ikke orket å produsere noe overhodet. Andre ble så stresset av den usikre jobbsituasjonen at de hadde konstant vondt i skuldre og nakke, og store vanskeligheter med å få sove. Flere eksempler på oppsigelser med bare noen dagers varsel ble lagt frem. Tidligere vikar i Dagbladet, Annicken Vargel fortalte blant annet at hun etter to og et halvt år på korte kontrakter fikk beskjed om at det ikke var bruk for henne lenger. Med tilbud om en time hos bedriftslegen for «å bearbeide følelsene» var det ingenting annet å gjøre enn å pakke sammen sakene og forlate arbeidsplassen.<sup>1</sup> Kort tid etter la Norsk Journalistlag (NJ) frem foreløpige tall fra den nye arbeidsmiljøundersøkelsen.<sup>2</sup> Den viste at nesten halvparten av journalistene under 30 år ikke var fast ansatt, og NJ fryktet at situasjonen ville forverre seg ytterligere dersom regjeringen fikk gjennom sitt forslag om et nytt lovverk for midlertidige ansettelser.<sup>3</sup>

Utgangspunktet for denne oppgaven er en hypotese om at mediebedrifter på grunn av en vanskelig økonomisk situasjon etter hvert har gått langt i bruken av vikarer. Svikt i annonseinntektene er en av årsakene til at spesielt abonnementsaviser som Aftenposten har slitt økonomisk – og derfor kuttet kraftig ned på arbeidsstokken den siste tiden. Tall fagbladet Journalisten innhentet i 2002 viste at til sammen 1600 årsverk var kuttet de siste to årene, eller var planlagt fjernet i nærmeste fremtid. Nær en tredjedel av disse var redaksjonelle årsverk (Journalisten 8. februar 2002).

Nedbemanningen har ført til at arbeidsmarkedet for journalister etter hvert er blitt svært trangt. I tillegg utdannes flere og flere journalister både utenlands og i Norge,

---

<sup>1</sup> Ingen av Vargels kontrakter var lengre enn fem måneder, og normalt varte de i tre måneder. En uke før den siste kontrakten gikk ut fikk Vargel beskjed om at hun ikke fikk fortsette. Det var bedriftslegen selv som tok kontakt med Vargel for å høre om hun trengte time (Vargel 18. mai 2004).

<sup>2</sup> Det er et gjennomført tre store arbeidsmiljøundersøkelser blant journalister her til lands. Den to første ble publisert i 1981 og i 1993. Den siste er gjennomført men ennå ikke publisert.

<sup>3</sup> Arbeidsminister Victor D. Norman gikk høsten 2003 ut med et ønske om at det skulle bli lettere å benytte seg av midlertidig arbeidskraft. 20. februar 2004 leverte Arbeidslivslovutvalget sin innstilling.

så kampen om arbeidsplassene er hard. Ifølge foreløpige tall fra den siste arbeidsmiljøundersøkelsen var mer enn annenhver journalist i 2003 redde for å miste jobben. Ti år tidligere var tallet bare 4 prosent (Journalisten 12. februar 2003). Nedbemanning og dårlige tider fører sannsynligvis til at mange journalister er villige til å strekke seg langt i kampen om jobb, og derfor tar til takke med dårligere arbeidsforhold og færre rettigheter enn tidligere. Et eksempel på denne utviklingene er vikarene. For å få en fot innenfor de store redaksjonene ser det ut til at unge journalister godtar dårligere lønn, færre tilleggsgoder og korte arbeidskontrakter. Det gjør dem til billigere arbeidskraft enn fast ansatte, og de korte engasjementene gjør det lettere for arbeidsgiver å regulere arbeidsstokken etter behov. Det kan med andre ord virke som om det økonomisk sett er svært gunstig for arbeidsgiver å kutte ned på faste stillinger, for så å bruke vikarer mer eller mindre kontinuerlig for å fylle hullene etter den arbeidsstokken som burde være i redaksjonen.

Det interessante med mediebedrifter som arbeidsgiver er den klassiske dobbeltrollen: På den ene siden er aviser bedrifter som produserer varer for et marked. De er børsnoterte selskap med harde profittkrav. På den andre siden skal de forvalte pressens<sup>4</sup> klassiske idealer om å være arena for den offentlige samtalen – og dermed for demokratiet. Pressen skal altså både være lønnsom og sørge for informasjon, debatt og kritisk granskning av samfunnets makthavere.<sup>5</sup> Grunnlaget for denne oppgaven ligger nettopp i spenningen mellom medienes to roller som bedrift og «fjerde statsmakt». Hovedhypotesen min er at bruken av midlertidig arbeidskraft fører til en forskyvning i balansegangen mellom disse to rollene. Vikarer er billig arbeidskraft, og derfor «god butikk». Samtidig kan arbeidssituasjonen til vikarer, som ofte preges av høye krav, usikkerhet og liten grad av kontinuitet, føre til at de ikke lenger har overskudd til å strekke seg etter de journalistiske idealene. Resultatet kan bli mindre ressurskrevende journalistikk, og en nyhetsproduksjon som først og fremst har som målsetting å fylle neste dags avis. Kvalitetsjournalistikk er som kjent ressurskrevende med hensyn til arbeidstid og innsats, mens det å redigere pressemeldinger er enkelt og billig. Færre ressurser til journalistikken kan derfor gjøre det lettere for profesjonelle kilder som bedrifter, etater, departementer og organisasjoner å senke nyhetsterskelen i

---

<sup>4</sup> Jeg bruker i hele oppgaven begrepet «pressen» som en samlebetegnelse for trykt presse, radio, fjernsyn og nettpublikasjoner.

<sup>5</sup> Historisk betegnet som konflikten mellom børs og katedral. Allerede i 1910 spurte Morgenbladet på lederplass: «Skal det være hodet eller portemonæen som skal være den ledende kraft i pressen?» (Eide 2000:253-254).

redaksjonene ved å bevisst tilrettelegge nyheter på en journalistisk måte (Allern 2001b:96). Vikarbruk kan derfor i siste instans gjøre mediebedriftene mindre skikket til å ta vare på samfunnsoppgaven sin.

## 1.1 Problemstilling og avgrensninger

I arbeidet med denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål: *Hvordan påvirker bruken av midlertidig ansatte den klassiske journalistrollen?* Jeg oppfatter her den klassiske journalistrollen som forankret i de etiske idealene, normene og reglene formulert i Vær Varsom-plakaten (jeg kommer nærmere inn på en definisjon i oppgavens teoridel).

For å finne et svar på problemstillingen har jeg valgt å gjennomføre et flercasestudie av nyhetsavdelingene i Aftenposten, Dagbladet og Stavanger Aftenblad. Årsaken til at jeg bare valgte tre aviser er at jeg i størst mulig grad ønsket å gå i dybden. Ved å studere utvalgte redaksjoner ville jeg kunne få et mer helhetlig bilde av vikarbrukens ringvirkninger og konsekvenser enn om jeg hadde forsøkt å se på mediebransjen under ett. Hvorfor akkurat Aftenposten, Dagbladet og Stavanger Aftenblad ble valgt kommer jeg tilbake til i oppgavens metodekapittel. Der vil jeg også komme nærmere inn på casestudiets fordeler og ulemper.

Utgangspunktet for oppgaven er som tidligere nevnt et inntrykk av at flere og flere fast ansatte journalister blir erstattet av midlertidig arbeidskraft, og at forutsetningene for å drive tradisjonell «god journalistikk» er dårligere for vikarer enn for fast ansatte. Jeg har imidlertid ikke funnet dokumentasjon eller tidligere undersøkelser om vikarbruk i norske mediebedrifter<sup>6</sup>, og måtte derfor selv kartlegge vikarbruken og vikarenes arbeidsforhold i de tre redaksjonene. Uten dette materialet ville jeg ikke hatt tilstrekkelig informasjon til å belyse problemstillingen. Under kartleggingen var ønsket hele tiden å få frem flest mulig sider ved vikarbruken. På den ene siden ville jeg avdekke rene faktaopplysninger, som for eksempel hvilke typer vikariater de ulike avisene benytter seg av, hvordan bruken av midlertidige ansatte har utviklet seg over tid, og hvilke rettigheter vikarer har i forhold til fast ansatte. Men jeg

---

<sup>6</sup> Bortsett fra to korte semesteroppgaver fra journalistutdanningen ved Høgskolen i Oslo. *Ufrivillig frihet: freelancers og vikarers arbeidssituasjon i Aftenposten og Dagbladet* av Stian Valderhaug og Jogrim Aabakken fra 1997, og oppgaven *For lut og kaldt vann. En undersøkelse av journalistvikarenes hverdag* av Tor Arne Andreassen og Lena Jensen fra 1997.



ville også se på mer diffuse sider: Hvilke tanker har ledelsen i avisene har gjort seg rundt vikarbruken? Finnes det overordnede strategier knyttet til ansettelsesform? Gir midlertidig ansatte mange fordeler? Jeg ønsket dessuten å finne ut hvordan vikarpraksisen samsvarte med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Å inngå løpende, kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant fravær i en større virksomhet er for eksempel ikke i tråd med lovgivningen (Nergaard og Aarvaag 1996:17).

Videre ønsket jeg å undersøke om vikarbruken kan påvirke det redaksjonelle produktet. Siden jeg ikke hadde tid og ressurser til tellinger, observasjon eller tekstanalyser, valgte jeg å konsentrere meg om intervjuer med ledelsen i avisene og vikarene selv. Jeg spurte blant annet om hvordan vikarenes arbeid skiller seg fra de fast ansattes, og om bruken av vikarer kan føre til at de enkelte avisenes særpreg blir borte. Jeg lurte også på om det er lettere å havne i etiske gråsoner for vikarer som må prestere bra for å bli lagt merke til, og i hvor stor grad vikarer tør å si fra dersom de synes arbeidsoppgaver eller -metoder ikke er forsvarlige. Svarene ville være med å belyse om og eventuelt hvordan vikarbruken påvirker journalistrollen. Til slutt i kartleggingen ønsket jeg å finne ut hva redaksjonsklubbene og Norsk Journalistlag sentralt har gjort i forhold til vikarenes arbeidssituasjon. Vikarene er sannsynligvis den delen av medlemsmassen som er svakest stilt, og som trenger mest oppfølging fra fagforeningens side. Hvordan NJ prioriterer de midlertidige kan derfor ha mye å si for hvordan vikarbruken vil utvikle seg i norske mediebedrifter. Jeg har også spurt ledelsen og vikarene i de tre avisene om hvordan de tror arbeidsmarkedet for journalister vil utvikle seg, og sammenliknet med forholdene i resten av Europa (særlig Danmark og Sverige). På den måten håper jeg å få en pekepinn på hvordan arbeidsmarkedet for norske journalister vil se ut om noen år.

Jeg har med andre ord samlet inn et nokså vidt spekter av informasjon rundt bruken av midlertidig ansatte. Jeg kunne sannsynligvis ha begrenset meg en god del, men siden emnet ikke var forsket på tidligere, syntes jeg det var viktig å forsøke å danne et bredt bilde av vikarpraksisen. Så kan heller senere undersøkelser gå mer i dybden. Jeg syntes også det var nødvendig med en vid kartlegging for å få et godt nok utgangspunkt til å diskutere problemstillingen. Hvis man ikke vet hvor mange vikarer det er i forhold til fast ansatte i en redaksjon, er det vanskelig å si om vikarbruken i dag er utstrakt nok til å ha en innvirkning på journalistrollen overhodet. Informasjon om arbeidsforhold og «vikarrollen» gjør det for eksempel mulig å drøfte hvorvidt vikarene har ressurser til å

gå i dybden på enkelte saksområder. Dersom det viser seg at vikarer bruker mye tid og energi på å bekymre seg for om de har jobb neste måned, kan de for eksempel få mindre overskudd til arbeidet de skal gjøre. Det kan derfor bli vanskeligere å strekke seg etter klassiske journalistiske idealer som å avdekke skjeve maktforhold, hjelpe «den lille mannen i gata» og bidra til folkeopplysning. Sannsynligvis er det også vanskelig å jobbe kontinuerlig med et saksområde og planlegge oppfølgingssaker dersom vikarkontrakten går ut om noen uker. Med andre ord: Dersom vikarene jobber under helt spesielle arbeidsforhold, kan de etter hvert bli en spesiell type journalister.

I tillegg til mitt eget intervjumateriale har jeg benyttet meg av aktuell teori. Jeg har også hentet informasjon fra avisartikler, ulike nettsteder og de tre avisenes årsrapporter. Jeg kunne benyttet grunnleggende nyhetssosiologi som en større del av oppgavens teorigrunnlag, men siden jeg ønsket å drøfte vikarbrukens innvirkning på *journalistrollen* valgte jeg å prioritere generell rolleteori og teori om hva som kan sies å utgjøre «den klassiske journalistrollen». Det betyr ikke at den utelatte teorien ikke er viktig. Nyhetssosiologiens ulike synspunkter på hvilke faktorer som påvirker nyhetsproduksjonen er for eksempel relevant i spørsmål rundt vikarbruk og redaksjonelt produkt. Er det den enkelte mediebedrift med sine interne rutiner og målsetninger som har mest å si for utformingen av det redaksjonelle produktet, vil journalistenes ansettelsesform ha lite å si. Er det derimot de ansattes holdninger, verdier, kunnskap og bakgrunn som først og fremst avgjør hvilke saker som havner i avisene kan ansettelsesform være avgjørende. Da vil det være en direkte forbindelse mellom journalistens arbeidsforhold og de artiklene han eller hun skriver. Til grunn for denne oppgaven ligger en oppfatning om at nyhetsproduksjonen oppstår i en slags symbiose mellom bedrift og individ, der begge parter har mulighet til å påvirke det redaksjonelle produktet. Avgrensninger når det gjelder mitt eget datamateriale samt valg av respondenter kommer jeg tilbake til i oppgavens metodekapittel.

## **1.2 Vikarbruken i norsk og utenlandsk presse**

Da jeg startet forarbeidet til oppgaven våren 2002, viste det seg at vikarbruk ikke hadde blitt debattert i det norske journalistmiljøet de siste årene, i alle fall ikke offentlig. Den eneste artikkelen jeg kunne finne var et debattinnlegg etter journaliststreiken våren

2002, der tre vikarer satte spørsmålstegn ved hvem de egentlig hadde streiket for. «Faktum er at Akersgata, TV2 og NRK ikke hadde klart seg uten vikarer. Mediebedriftene utnytter systematisk høyt utdannede journalistvikarer. Har Norsk Journalistlag gjort noe for å trygge vikarenes arbeidsforhold?» spør vikarene Kirsti Ellefsen i Aftenposten, Trude Lorentzen i VG og Annicken Vargel i Dagbladet (Journalisten 14. juni 2002).

De tre vikarene satte tydeligvis ord på noe andre vikarer og tillitsvalgte hadde tenkt på en stund. Kort tid etter innlegget valgte Oslo Journalistklubb å fokusere på arbeidssituasjonen til de midlertidig ansatte, og uttrykte sterk bekymring for at «[u]tstrakt bruk av vikarer og andre ikke-fast ansatte fører til dårligere journalistikk, ensrettede medier og utkjørte journalister [...]» (Morgenbladet 7. mars 2003). 11. mars 2003 ble samlingen «Mitt liv som løshund» arrangert, der rundt 100 midlertidig ansatte møtte opp. Formålet med samlingen var å bygge nettverk, og å sette fokus på de midlertidiges rettigheter. Vikarproblematikken ble også luftet på tillitstråd for Oslo-avisenes klubber. Det viste seg at kun et fåtall av klubbene hadde hatt vikarspørsmålet som tema de siste årene, og gjennom en undersøkelse kom det klart frem at «[...] det forekommer flere budd på lovverk og det er i det hele tatt mye å rydde opp i» (Oslojournalisten 2/2003).

På landsmøtet i mai samme år bestemte Norsk Journalistlag seg for å følge Oslo Journalistklubbs eksempel. Den nye arbeidsmiljøundersøkelsen viste at hver femte journalist ikke var fast ansatt, og det så ut til at bruken av midlertidig stillinger økte samtidig som det ble kuttet i antall fast ansatte. I en uttalelse fra landsmøtet ble alle arbeidsgivere i mediene oppfordret til å ta arbeidsforholdene for frilansere, midlertidig ansatte og vikarer alvorlig. Det ble advart mot en utvikling som i Tyskland, der om lag halvparten av journalistene ifølge Norsk Journalistlag arbeider som frilansere eller på midlertidige kontrakter (Journalisten 6. mai 2003). Nyvalgt nestleder i Norsk Journalistlag, Elin Floberghagen, ble dessuten satt til å lede «Midlertidig utvalg». Utvalget skulle informere tillitsvalgte og vikarer om de midlertidiges rettigheter, samt gjøre klubbene oppmerksomme på at det ikke er lov å forskjellsbehandle midlertidig og fast ansatte.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Kravet om likebehandling av midlertidig og fast ansatte var et av Norsk Journalistlags hovedkrav i tariffforhandlingene våren 2004. Etter en 11 dager lang streik ble kravet innfridd. Jeg kommer nærmere tilbake til den nye tariffavtalen i punkt 7.2.

Etter at arbeidsminister Victor D. Norman høsten 2003 uttalte at han ønsket å øke adgangen til midlertidige ansettelse, tok debatten rundt medievikarene seg på nytt opp. Det kom flere presseoppslag om vikarbruken i mediebransjen, og Dagbladet ble blant annet stemplet som «vikar-verstingen» i en artikkel i Dagens Næringsliv. Ifølge artikkelen hadde Dagbladet hele 46 tilkallingsvikarer som supplerte redaksjonen på 175 ansatte (Dagens Næringsliv 7. november 2003a). Trenden med flere og flere midlertidig ansatte ble karakterisert som en «evig prøvetid», der den nye generasjonen journalister må løpe fort og godta betingelsene de får. Blir de for brysomme, finnes det andre på lavprismarkedet (Dagens Næringsliv 7. november 2003a).

Selv om den offentlige debatten har vært relativt fraværende før våren 2002 er ikke vikarbruk i pressen noe nytt. Flere ansatte journalister i samme avis ble ikke vanlig i Norge før de store avisetableringene i slutten av 1860-årene. Frem til da hadde avisene stort sett vært drevet av redaktører og løsmedarbeidere (Ottosen 1996:11).

Det er heller ikke nytt at aviser beskyldes for å erstatte fast ansatte med midlertidig arbeidskraft. I 1970-årene var for eksempel bruken av frilansere et tilbakevendende stridsspørsmål. Striden toppet seg sommeren 1973, da det oppstod en akutt konflikt i Bergens Arbeiderblad. Avisen hadde i lengre tid spekulert i omfattende bruk av «faste frilansere» som jobbet som fast ansatte, men som fikk dårligere lønn (Ottosen 1996:372-373).<sup>8</sup> Noen år tidligere hadde Norsk Journalistlag fått fjernet en lærling- og aspirantordning. Det viste seg nemlig at aspirantene ble bukt som ordinære journalister, og utnyttet av avisene som billig arbeidskraft (Ottosen 1996:318-319). Et eksempel er Ruth Bjørneboe. I 1948 hadde hun arbeidet som lærling i Aftenposten i over to år, og redaksjonsklubben mente at tiden var inne for å kreve fast ansettelse. Klubben, Bjørneboe og de andre lærlingene henvendte seg derfor til sjefredaktør Henrik J.S. Huitfeldt – som svarte på henvendelsen med å si opp lærlingene. Han ville ikke ha noen «LO-metalitet» i sin redaksjon. Det var redaktøren som skulle bestemme ansettelsesforhold.<sup>9</sup> I samråd med journalistklubben fant Bjørneboe og de andre lærlingene ut at man «burde la saken falle». Ubegnelighetene med en konfrontasjon

---

<sup>8</sup> Etter en ukes akutt konflikt ble det ny kontakt mellom partene lokalt, frilanserne ble fast ansatt, og feriepengene ble utbetalt (Ottosen 1996:372).

<sup>9</sup> Da Ruth Bjørneboe fikk oppsigelsen skriftlig, oppsøkte hun Huitfeldt og påpekte at det ikke var gitt noen begrunnelse i brevet. Da skrev Huitfeldt med blyant på oppsigelsen at «Ruth Bjørneboe eigner seg ikke som journalist», samtidig som han repliserte at den kunne hun stryke med viskelær dersom hun ønsket det (Ottosen 1996:255).

med ledelsen var for stor til at redaksjonsklubben ønsket å forfølge saken (Ottosen 1996:255).

Det er ikke bare i Norge bruken av vikarer historisk sett har vært utbredt. Curtis Smythe beskriver for eksempel arbeidsforholdene for amerikanske journalister på slutten av 1800-tallet slik: «Journalists worked more and were less paid than plumbers, and not much more than compositors; and they were payed for volume of work in terms of column inches or lines printed, not for quality; they were hired and fired at will by publishers» (Smythe 1992, ifølge Høyer 2001:37)

Bruken av midlertidig arbeidskraft har de siste årene vært et viktig tema for Svenska Journalistförbundet og Dansk Journalistforbund. Svenska Journalistförbundet (SJF) har hatt vikarspørsmålet som en av sine hovedsaker helt siden 1997, og debatten rundt vikarbruk har ført til nye uttrykk som «vikarievalsen», «vikariesituasjonen», «vikariesnurren» og «vikariekarusellen».<sup>10</sup> Uttrykkene viser til sirkelen det er lett å komme inn i: år etter år med kortere vikariater, men aldri fast jobb. I et intervju med den svenske Journalisten i mars 2002 beskriver Journalistförbundets leder, Agneta Lindblom Hulthén, bruken av vikarer som «[e]t cyniskt missbruk av människor, som är förödande för branschen» (svenske Journalisten 26. mars 2002). Ifølge Kristina Andersson økte antallet tidsbegrensede ansettelser i svensk presse fra 378 000 til 527 000 bare i løpet av 1990-tallet (fra 9 til 14 prosent av de ansatte). I en spørreundersøkelse som omfatter 125 redaksjoner viser det seg at over 70 prosent av vikarenes kontraktstider ligger på mellom én og seks måneder, mens bare 4,5 prosent har kontrakter på over 12 måneder. Undersøkelsen viser også at det er storbyavisene som i størst grad benytter seg av vikarer, og at disse avisene som regel deler opp vikariater i korte perioder (Andersson 2002:22-24).<sup>11</sup>

Dansk Journalistforbund har også lenge satt fokus på «brug-og smid-væk-kulturen» i mediebransjen. Allerede i 1998 uttalte Dansk Journalistforbunds formann Lars Poulsen at «[e]n af vore helt store udfordringer er det voksende antal freelancere, projektansatte og andre former for løse ansættelser, med de faglige problemer, der følger i kølvandet» (danske Journalisten nr. 6/1999). I 2001 meldte danske Journalisten at det ble lengre og lengre mellom de faste stillingene, og en rundspørring i Danmarks tre nyeste aviser viste at den nye fleksible produksjonsmodellen allerede var tatt i bruk i

---

<sup>10</sup> Hentet fra artikler på [www.journalisten.nu](http://www.journalisten.nu) lagt ut i perioden 30. april 1998 til 3. desember 2002.

<sup>11</sup> Jeg kommer nærmere inn på vikarbruken i svenske og danske mediebedrifter i punkt 7.1

stor grad. I avisen «Weekend-nu» var for eksempel cirka halvparten av avissidene produsert av ikke-fast ansatte i 2001 (danske Journalisten nr.18/2001). Journalistforbundet spår at dette bare er begynnelsen, og viser til at mediebedrifter utenfor Europa og Skandinavia allerede bruker «[...] utroligt meget vikaransættelser, deltidsjobs og projektansættelser» (danske Journalisten nr.18/2001). Både i Danmark og Sverige har de midlertidig ansatte ofte dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn fast ansatte, og fagforeningene frykter at den mindreverdige behandlingen av midlertidige etter hvert vil svekke arbeidsforholdene for alle journalister.

I 2003 kom Den europeiske journalistføderasjonens rapport *Freelance journalists in the European Media Industry*. Også den varsler om et stadig økende antall midlertidig ansatte og frilansere: «In several Central and Eastern European countries, especially in Hungary, freelancing is by now the major work form in journalism» (Nies og Pedersini 2003:2).<sup>12</sup> Årsaken til denne utviklingen er ifølge Nies og Pedersini økt fokus på kostnadsreduksjon og fleksibilitet. Den tekniske utviklingen har dessuten ført til at journalister like gjerne kan jobbe hjemme som i avishusene. De to forfatterne peker også på de dårlige arbeidsforholdene ikke-fast ansatte arbeider under. Basert på rapporter fra flere ulike land kommer det nemlig frem at frilansere og midlertidig ansatte som regel har: a) Lavere lønn enn fast ansatte journalister, selv om arbeidet innebærer mye faglært arbeid<sup>13</sup> b) Mangler i arbeidskontraktene, eller ingen arbeidskontrakt i det hele tatt c) Svært begrenset jobbsikkerheten på grunn av løse tilknytninger og korte kontrakter d) Liten mulighet for opprørskhet overfor arbeidsgiver siden det vil gi store individuelle økonomiske tap<sup>14</sup> e) Manglende velferdsordninger<sup>15</sup> (Nies og Pedersini 2003:7-8).

På bakgrunn av rapporten konkluderer direktør for Den europeiske journalistføderasjonen, Renate Schroeder, på denne måten:

The «golden age» of the traditional reporter «embedded» in a secure and stable working environment is being gradually replaced by a new work form in which journalistic work or content production is increasingly out-sourced by media employers. The changing marked is characterised by concentration of ownership and media employers defining journalism primarily as an economic activity (Nies og Pedersini 2003:2).

---

<sup>12</sup> Ifølge rapporten er i gjennomsnitt 20 prosent av europeiske journalister ansatt på frilansbasis. I Hellas og Ungarn er mer enn 50 prosent frilansere (Nies og Pedersini 2003:10).

<sup>13</sup> I Italia har frilanserne bare 22 prosent av vanlig journalistlønn. I Norge har de 56 prosent av vanlig journalistlønn (Nies og Pedersini 2003:12).

<sup>14</sup> Mange frilansere og midlertidige er ikke fagorganiserte og tar oppdrag fra dag til dag.

<sup>15</sup> Siden den formelle stillingsbeskrivelsen er selvstendig næringsdrivende, må arbeiderne selv sørge for pensjonsavtale og liknende.

### 1.3 Klargjøring av vikarbegrepet

Innad i de tre redaksjonene jeg har studert benyttes flere ulike betegnelser på forskjellige typer midlertidig ansatte. I tillegg brukes stillingsbeskrivelsene ulikt fra redaksjon til redaksjon. Journalister som kalles tilkallingsvikarer i Aftenposten, kalles for eksempel frilansere i Stavanger Aftenblad – selv om forholdene de jobber under er tilnærmet identiske. Før jeg går over på oppgavens teoridel vil jeg derfor kort definere de ulike ansettelsesbegrepene slik jeg bruker dem i denne oppgaven. Utgangspunktet er at jeg i størst mulig grad forsøker å benytte stillingsbeskrivelsene slik de er definert i arbeidsmiljøloven. Et unntak er begrepet vikar, som jeg enkelte ganger bruker som et synonym til midlertidig ansatt. Med andre ord som en samlebetegnelse på alle typer arbeidstakere uten fast ansettelse: vikarer, oppdragstakere, tilkallingsvikarer, ekstrahjelper, løsmedarbeidere, prosjektengasjerte, og selvstendig næringsdrivende. Dette har jeg hovedsakelig gjort for å variere språket i oppgaven, og fordi vikarbegrepet innad i redaksjonene ofte benyttes på denne måten. De mer presise definisjonene av vikarbegrepet (se under) brukes også, men da blir det poengtert i teksten.

Som nevnt er bruken av begrepet «frilanser» i den redaksjonelle dagligtalen ofte noe flytende. Avgrensningen er særlig et problem når det over tid etableres et nært tilknytningsforhold mellom arbeidsgiver og frilanser. I denne oppgaven bruker jeg imidlertid den samme definisjonen som innenfor juridisk teori. Det betyr at en frilanser i ordets rette forstand må benytte sitt eget kontor og ha flere oppdragstakere. En frilanser er selv ansvarlig for arbeidsresultatet, holder egne driftsmidler og mottar honorar – ikke timebetaling. Frilanseren benytter dessuten medhjelpere for egen regning, og styrer selv egen ferie og fritid (Norsk Journalistlag 2003).

I motsetning til frilanseren er vikarer og andre midlertidige *ansatte arbeidstakere*. Arbeidstakere er omfattet av arbeidsmiljøloven, uavhengig av om arbeidsforholdet er fast eller midlertidig. Jeg har i denne oppgaven valgt å bruke følgende definisjoner:

- 1) Fast ansatt: En person som har hel- eller deltidsansettelse som ikke er tidsbegrenset.
- 2) Prosjektansatt: En person som hyres inn til prosjektrelatert arbeid, som for eksempel utforming av et nytt bilag. Dette gjelder kun arbeid som skiller seg fra det arbeidet som ordinært utføres i redaksjonen, og som ikke er av løpende eller varig karakter. En

person er for eksempel ikke prosjektansatt dersom ansettelsen begrunnes med sesongsvingninger, varierte ordremengder eller manglende budsjett til faste stillinger. Aftenposten har for eksempel opprettet en rekke prosjektstillinger i forbindelse med omleggingen til tabloid.

3) Vikar: En person som går inn i en annen persons stilling når denne har permisjon. Under begrepet vikar finnes en rekke underkategorier. Disse er ikke fastslått juridisk, men brukes innad i redaksjonene. De mest brukte i Aftenposten, Dagbladet og Stavanger Aftenblad er tilkallingsvikar, praksisvikar og personlig vikar.

a) Tilkallingsvikar brukes om en person som tilkalles ved behov, som regel ved korttidsfravær. Dette kan være når ansatte er borte på kurs, borte på grunn av sykdom, eller på grunn av reise. Dersom en journalist for eksempel melder seg syk, kan reportasjeleder ringe inn en av vikarene på tilkallingslisten. Tilkalling skjer som regel på svært kort varsel.

b) Praksisvikar brukes om studenter ved relevante utdanninger som jobber maks 40 prosent ved siden av studiene for å få arbeidserfaring. Disse går inn i faste vakter, og tilkalles i tillegg ved behov. I denne oppgaven er det kun Aftenposten som benytter seg av praksisvikarer.

c) Personlig vikar passer best overens med det juridiske vikarbegrepet. Den personlige vikaren går inn i en bestemt persons stilling over en lengre periode, og vet på forhånd hvilke vakter han eller hun skal fylle. Stillingsbetegnelsen «personlig vikar» brukes som regel når ansatte er borte over lengre tid på grunn av sykemeldinger, svangerskapspermisjon, studiepermisjon eller velferdspermisjon.

Enkelte av redaksjonene i denne undersøkelsen bruker som nevnt andre definisjoner enn dem jeg har skissert ovenfor. Jeg kommer tilbake til denne problematikken under punkt 4.2: «Vikarbruken i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad».





## Kapittel 2: Fremgangsmåte og metodiske vurderinger

---

Ifølge Anne Ryen er det hva man vil finne ut som må bestemme metodevalget (Ryen 2002:21). Jeg ønsket altså å undersøke hvordan bruken av vikarer påvirker den klassiske journalistrollen. Det ville jeg gjøre ved å se på om arbeidsforholdene til vikarer skiller seg fra arbeidsforholdene til fast ansatte journalister, og ved å undersøke om de eventuelle forskjellene gir ulik mulighet til å etterleve de klassiske journalistiske idealene. I dette kapitlet vil jeg redegjøre for oppgavens metodegrunnlag, særlig casestudiet og det kvalitative intervjuet. Jeg vil også komme inn på ulike roller og verdisyn blant respondentene, diskutere min egen rolle og gå nærmere inn på selve gjennomføringen av oppgaven.

### 2.1 Et flercasestudie

Matthew B. Miles og A. Michael Huberman beskriver en case som «[...] your unit of analysis», der en forskningsrapport kan ha en eller flere caser. Casene kan både være enkeltpersoner, roller, organisasjoner, små samfunn eller hele nasjoner (Miles og Huberman 1994:25). For å si det enklere: Et case er det vi bestemmer det skal være (Vaughan 1992, ifølge Andersen 1997:126). I mitt tilfelle har jeg tre caser: nyhetsavdelingene i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad.

Fordelen med casestudier er at de gir muligheten til å kartlegge komplekse sosiale fenomener. Som Robert K. Yin sier det: «In brief, the case study allows an investigation to retain the holistic and meaningful characteristics of real-life-events – such as individual life cycles, organizational and managerial processes, neighbourhood change, international relations, and the maturation of industries» (Yin 1994:3). Casestudier gjør det med andre ord mulig å få oversikt over samtidige, sammensatte prosesser. Ifølge Yin er casestudiet særlig fordelaktig når man skal finne ut hvordan og hvorfor noe hender i sammenhenger forskeren ikke kan kontrollere (Yin 1994:9). Ved å studere utvalgte redaksjoner har jeg med andre ord større mulighet til å gå i dybden av problemstillingene mine. En annen fordel med casestudiet er at det åpner for bruk av både kvalitative og kvantitative innsamlingsmetoder. Som Yin sier det: «[...]the case study's unique strength is its ability to deal with a fully variety of evidence –

documents, artefacts, interviews, and observations [...]» (Yin 1994:8). For å finne ut mest mulig om hvordan vikarbruken påvirker journalistrollen i en redaksjon går det for eksempel både an å ta utgangspunkt i dybdeintervjuer – og å analysere artikler skrevet av vikarer (Yin 1994:14).

En av hovedinnvendingene mot casestudier er imidlertid at det er svært vanskelig å generalisere resultatene av denne typen forskning, og at informasjonen man kommer frem til er svært lite anvendelig for forskningsprosjekter som ikke tar utgangspunkt i de eksakt samme casene (Yin 1994:10). Det vil si at de svarene jeg kommer frem til i denne oppgaven kun er anvendelige for forskere som også ønsker å studere vikarbruken i Aftenpostens, Dagbladets og Stavanger Aftenblads nyhetsavdelinger. Yin svarer kritikerne på denne måten: «[...] case studies, like experiments, are generalizable to theoretical propositions and not to populations or universes. [...] the investigators goal is to expand and generalize theories (analytic generalization) and not to enumerate frequencies (statistical generalization)» (Yin 1994:10). Jeg kan med andre ord ikke påstå at vikarbruken i Aftenposten, Dagbladet og Stavanger Aftenblad er representativ for vikarbruken i andre aviser. Jeg kan imidlertid komme frem til at vikarbruk i visse tilfeller kan føre til ustabilitet i redaksjonen, noe som kan gi mindre mulighet til fordypning og spesialisering. Konsekvensen av dette kan igjen bli at vikarene får vanskeligheter med å leve opp til klassiske journalistiske idealer. Det er altså ingen motsetning mellom å ta utgangspunkt i funn fra enkeltbedrifter og det å utvikle allmenngyldige hypoteser andre forskere kan bygge videre på.

### **2.1.1 Valg av caser**

Valget av den trykte presse generelt, og de tre dagsavisene spesielt, er gjort av flere årsaker. Først og fremst er både Aftenposten, Dagbladet og Stavanger Aftenblad store arbeidsplasser som er avhengige av vikarer når de ansatte skal ut i svangerskapspermisjoner, sykemeldinger, studiepermisjoner og så videre. Det var derfor sannsynlig at det eksisterte en lang tradisjon for vikarbruk i disse avisene, og at både ledelse og ansatte hadde gjort seg en del tanker rundt bruken av midlertidig arbeidskraft. I tillegg hadde jeg inntrykk av at Dagbladet er en av hovedstadsavisene som i størst grad benytter seg av ulike typer vikarer, mens Aftenposten over lengre tid har utviklet et eget

regelsystem for ansettelser av midlertidige. Jeg visste dessuten at konkurransen om å få arbeide i disse avisene var hard, og at mange journalister sannsynligvis var villige til å strekke seg langt for å få en fot innenfor.

For å få en viss bredde i undersøkelsesmaterialet ønsket jeg å se på vikarbruken i tre aviser, der en skulle være en stor regionavis utenfor Oslo. Ved å velge Stavanger Aftenblad satt jeg igjen med tre store dagsaviser som i hovedsak satser på nyhetsjournalistikk. Denne likheten gjorde det mulig å sammenlikne på tvers av redaksjonene. Samtidig syntes jeg det var interessant å ha med tre aviser som profilerer seg såpass ulikt. Mens Dagbladet ønsker å bli oppfattet som en liberal avis, er Aftenposten tradisjonelt oppfattet som mer konservativ. I tillegg er Dagbladet en løssalgsavis, mens de to andre er abonnementsaviser. Kanskje ville disse ulikhetene ha innvirkning på ansettelsespolitikken?<sup>16</sup>

Gjennom hele oppgaven har jeg valgt å fokusere på *nyhetsavdelingene* i avisene. Årsaken til dette er først og fremst at nyhetsavdelingene hele tiden må sørge for en kontinuerlig og rask produksjon av stoff. Jeg regnet derfor med at disse avdelingene ville ha et stort og kontinuerlig behov for midlertidig arbeidskraft.

### **2.1.2 Valg av respondenter**

For å begrense omfanget på oppgaven har jeg valgt å konsentrere meg om de skrivende journalistene, ikke fotografene. Jeg har også utelukket frilanserne. Som tidligere nevnt blir ikke frilansere betegnet som arbeidstakere, og omfattes derfor ikke av arbeidsmiljøloven, arbeidstvistloven, lønnsgarantiloven og så videre. Frilansere er derfor ikke tilknyttet redaksjonen på samme måte som vikarene, og havner ikke i like stor grad mellom to stoler.

Når det gjelder valget av intervjuobjekter, sendte jeg først et brev til sjefredaktøren i hver av de tre avisene. I brevet redegjorde jeg for prosjektet, spurte om tillatelse til å foreta intervjuer, og om å få en kontaktperson i bedriften. På denne måten var ledelsen orientert om hva som skjedde, og jeg fikk noen å henvende meg til dersom jeg lurte på noe. Jeg regnet dessuten med at det ville være lettere å få de ansatte med på intervju hvis ledelsen stod bak prosjektet. Etter noen oppklarende runder sa alle avishusene ja til å være med.

---

<sup>16</sup> Valget av aviser var også noe praktisk betinget. Dagbladet og Aftenposten har hovedredaksjon i Oslo der jeg bor, mens Stavanger Aftenblad ligger nær min hjemby Sandnes.

Siden det så å si ikke er forsket på vikarbruk i norske aviser tidligere, var jeg som tidligere nevnt nødt til å skaffe nærmest all informasjon om vikarbruken på egen hånd. Jeg bestemte meg for at den mest effektive og hensiktsmessige måten å gjøre dette på var å intervju en rekke nøkkelinformanter i de tre avisene. En nøkkelinformant er ifølge Anders Löfgren en person som i kraft av sin stilling eller bakgrunn sitter på mye relevant informasjon (Löfgren 1996, ifølge Ryen 2002:17). Ved å plukke ut de rette respondentene og sette av god tid til intervjuene håpet jeg derfor å utnytte den tiden jeg hadde til rådighet maksimalt. Jeg ønsket først og fremst å komme i kontakt med mellomlederne på hver nyhetsavdeling. Deres posisjon mellom vikarene og ledelsen gjør at de både kan si noe om den offisielle vikarpolitikken, og vurdere hvordan denne slår ut i praksis. Jeg ville også snakke med personalsjefene i hver avis for å få et overblikk over vikarbruken og personalpolitikken, og med klubblederne for å få informasjon om klubbens holdning og arbeid. Jeg håpet også på å intervju sjefredaktørene for å få et innblikk i avisens overordnede syn på vikarbruken.<sup>17</sup>

I tillegg til disse nøkkelinformantene ønsket jeg å intervju dem oppgaven i bunn og grunn dreier seg om: vikarene. Jeg ba mellomleder og/eller redaktør med personalansvar i avisen om å få navnet på de tre vikarene som hadde vært tilknyttet avisen lengst. På denne måten sikret jeg en nøytral utvelgelse, samtidig som jeg fikk intervju de vikarene med mest erfaring – og dermed de som trolig hadde best innsikt i hva vikartilværelsen innebærer.<sup>18</sup> Jeg intervjuet også to av vikarene som var med i den tidligere nevnte semesteroppgaven *Ufrivillig frihet* (Valderhaug og Aabakken 1997).<sup>19</sup> Disse intervjuene ble først og fremst gjennomført som testintervjuer, og tematikken falt noe utenfor oppgavens problemstilling. Sitater fra disse intervjuene er derfor ikke gjengitt i oppgaveteksten i særlig grad.

---

<sup>17</sup> Av de respondentene jeg ønsket å intervju, var Dagbladets sjefredaktør Thor Gjermund Eriksen den eneste jeg ikke fikk gjennomført intervju med. Jeg sendte den siste intervjuforespørselen i mars 2004, og bestemte meg for å gi opp da jeg heller ikke da fikk svar (jeg hadde fått tilbud om intervju to dager før jul, men befant meg da ikke i Oslo. De senere forespørlene fikk jeg ikke svar på). Jeg visste at Dagbladet hadde planer om å endre vikarbruken fra 1. januar 2004, og med et intervju i mars ville utgangspunktet for Eriksens intervju blitt alt for ulikt de andre respondentenes.

<sup>18</sup> Det var imidlertid ikke så lett som jeg først hadde trodd å skaffe oversikt over hvilke vikarer som skulle være med. Mange av dem hadde vært ute av redaksjonen i kortere eller lengre perioder, eller skiftet mellom ulike avdelinger i avisen. I tvilstilfellene forhørte jeg meg derfor både med mellomleder, personalsjef og vikarene selv.

<sup>19</sup> Jeg intervjuet Kaj Tøger Pedersen, som i 1997 jobbet som vikar i Aftenposten og som nå er fast ansatt i NTB, og Jane Throndsen, som jobbet som vikar i Dagbladet i 1997 – og som da intervjuet ble foretatt var nyhetssjef i samme avis. Nå er hun sjef for Dagbladets helgebilag, Magasinet.

I tillegg til disse 22 respondentene dro jeg på en to dagers «Vikariekonferanse» i Stockholm der jeg intervjuet Ragnar Forsén, ombudsmann og kontaktperson i spørsmål rundt vikarbruk i Svenska Journalistförbundet. Som jeg var inne på innledningsvis har bruken av vikarer vært en av SJFs viktigste kampsaker siden 1997. Ved å dra til Sverige håpet jeg å få et bedre innblikk i vikarproblematikken, høre hvilke tiltak SJF hadde satt i verk, og hvordan disse hadde fungert. Siden Norsk Journalistlag den siste tiden hadde satt vikarenes situasjon på dagsordenen intervjuet jeg også en representant fra NJ sentralt. Jeg opprettet dessuten e-postkorrespondanse med enkelte informanter underveis for å oppklare uklarheter eller skaffe nødvendig informasjon.

Jeg endte altså til slutt opp med et nokså omfattende datamateriale: 24 intervjuer på cirka en time hver, et referat fra et to dagers seminar, samt en rekke tilleggsinformasjon hentet inn fra avisartikler, e-postintervjuer og dokumenter. Jeg følte imidlertid at all denne informasjonen var nødvendig ettersom det var forsket såpass lite på området fra før. Siden respondentene var så mange, kunne jeg dessuten få et variert bilde av vikarsituasjonen, samtidig som utvalget var lite nok til at jeg kunne gå i dybden under intervjuene.

## **2.2 Det kvalitative intervjuet**

Flercasestudier som denne åpner som tidligere nevnt både for kvalitative og kvantitative forskningsmetoder. Siden jeg har hentet inn hoveddelen av informasjonen gjennom intervjuer, vil jeg imidlertid først og fremst redegjøre for det kvalitative intervjuet som forskningsmetode.

Hovedformålet med kvalitative intervjuet er å få frem intervjuobjektene perspektiv. Steinar Kvale beskriver det slik: «Det kvalitative forskningsintervjuet forsøker å forstå verden fra intervjupersonens side, å få frem betydningen av folks erfaringer, og å avdekke deres opplevelser av verden, forut for vitenskapelige forklaringer» (Kvale 1997:17). For å få en mest mulig korrekt oppfatning av hva intervjuobjektene mener om et tema, er det derfor viktig å bruke rett tilnærming under datainnsamlingen. Målet er å unngå at forskeren påvirker respondenten, slik at vedkommende på en eller annen måte gir en ufullstendig eller skjev versjon. I denne oppgaven har jeg for eksempel forberedt spørsmålene nøye i forkant, og brukt oppfølgingsspørsmål dersom noe har vært uklart. Alt for å få frem så presis informasjon som mulig.

### 2.2.1 Kritikk av det kvalitative intervjuet

Bruken av kvalitative intervjuer møter ofte både intern og ekstern kritikk.<sup>20</sup> Den mest tradisjonelle innvendingen er at det kvalitative intervjuet ikke er vitenskapelig, men bare reflekterer «common sense». Metoden er tvilsom siden intervjuet er subjektivt, ikke objektivt. Denne subjektiviteten gjør at intervjuet som metode ikke er troverdig, men skjevt eller partisk. I tillegg er intervjuet personavhengig, noe som gjør det enda mer upålitelig. Resultatene fra intervjuundersøkelser er dessuten ikke generaliserbare siden det som regel er alt for få respondenter med i undersøkelsene (Kvale 1996:284).

Siden jeg i denne oppgaven hovedsaklig bruker intervjuet som metode, skal det ikke mange unøyaktigheter til før resultatet påvirkes – nettopp fordi intervjuet er subjektivt og personavhengig. Hadde jeg derimot brukt en kombinasjon av flere metoder, en såkalt metodetriangulering, hadde det vært lettere å dobbeltsjekke mye av den faktiske informasjonen jeg har fått fra intervjuobjektene. Siden vikarbruken i de utvalgte avisene ikke var forsket på tidligere, syntes jeg imidlertid det var viktig å bruke tid på å få bredde og variasjon i utvalget av respondenter. Jan Trost skriver i boken *Kvalitative intervjuer* at det viktigste ved bruk av kvalitative intervjuer er å få så stor variasjon innenfor utvalget som mulig (Trost 1993:69-70). Å gå i gang med tekstanalyser av artikler skrevet av vikarer ville gått på bekostning av respondentutvalgets størrelse og bredde – noe jeg ikke ønsket. Gjennom å intervjuer nøkkelpersoner har jeg forsøkt å «[g]o to the meatiest, most study-relevant sources» (Miles og Huberman 1984, ifølge Ryen 2002:87). Jeg har altså forsøkt å oppspore den eller de informantene jeg antok satt inne med mest informasjon, eller som jeg trodde hadde mest å bidra med. Selv om jeg har intervjuet relativt mange respondenter, måtte jeg imidlertid ha snakket med langt flere for å få en dekkende oversikt over vikarsituasjonen i de tre avisene. Men som Anne Ryen skriver: «Hensikten er ikke å lage et representativt utvalg, og det får man heller ikke. Hensikten er derimot å konstruere eller lage et variert utvalg» (Ryen 2002:87).

I tillegg til variasjon er tilstrekkelighet viktig for å sikre kvaliteten på utvalget. Det vil si at antallet respondenter er «[...] tilstrekkelig til å reflektere bredden blant deltakerne på stedet (skole, bedrift, sektor osv.) med hensyn til sentrale kjennetegn eller

---

<sup>20</sup> Mye av denne kritikken er den samme som rettes mot casestudiet.

variabler» (Ryen 2002:93-94). Siden bedriftene jeg ser på i denne oppgaven er såpass store, er det selvsagt flere grupperinger enn dem jeg har tatt med som har synspunkter på vikarproblematikken. De ferskeste vikarene ville sannsynligvis hatt en annen innfallsvinkel enn de mest erfarne, bedriftslegene kunne sagt noe om vikarbrukens fysiske og psykiske ringvirkninger, og direktørene kunne gitt en ytterligere utdyping av de økonomiske aspektene. Ikke minst kunne de fast ansatte journalistene dannet et bilde av vikarbrukens innvirkning på forholdene i redaksjonen. Jeg mener likevel at de respondentene jeg har valgt ut får frem de mest relevante innfallsvinklene i forhold til problemstillingen.

### **2.2.2 Verdisyn og roller blant respondentene**

Når man velger å hente inn hovedvekten av informasjonen gjennom intervjuer, er det viktig å være oppmerksom på de ulike kildenes interesser i saken. «Svarer man som man selv oppfatter saken, eller som det er forventet at man skal svare (individuelle verdier eller gruppeverdier)? Hvor sterk er motiveringen til å svare ærlig eller å skjule noe?» (Dale m.fl.1985:66). Ledelsen i de tre avisene vil selvfølgelig svare på en måte som gir avisen best mulig renommé. Når avisene daglig avdekker feil og mangler hos andre, sier det seg selv at de i størst mulig grad må ivareta sitt eget omdømme.<sup>21</sup> Motivasjonen for å skjule noe – og for eksempel ikke si mer enn akkurat det man blir spurt om – er derfor til stede. Nestlederen i Norsk Journalistlag vil på sin side ønske å gi inntrykk av at fagorganisasjonen er klar til kamp for å bedre vikarenes arbeidsvilkår, og innta en offensiv holdning. Det betyr for eksempel at det kan være en del spissing og sterke overdrivelser i intervjumaterialet. Vikarene havner derimot i en slags dobbeltrolle: De vil både fremstille avisen de jobber i på en god måte, men samtidig beskrive sin egen virkelighet. Flere av vikarene var for eksempel svært kritiske til ledelsen under intervjuet. Men når de til slutt ble spurt om det var noe de vil legge til, trakk de fleste frem at de tross alt var veldig fornøyd med arbeidsplassen. De svarte med

---

<sup>21</sup> En artikkel i Dagens Næringsliv 7. november 2003 tar for seg denne dobbeltrollen. Samtidig som Dagbladet peker seg ut som den avisen med størst antall tilkallingsvikarer, kommenterer Dagbladet Victor D. Normans forslag til ny lov rundt midlertidige ansettelsen på denne måten: «Lovverk av denne typen er sand i maskineriet i et arbeidsliv der det er fri flyt med svakt stillingsvern der arbeidstakere kan bli sagt opp uten saklig grunn». Avisen konkluderer også med at en større gruppe mennesker risikerer å «leve sitt liv uten sikkerhetsnett» (leder i Dagbladet 22. oktober gjengitt i Dagens Næringslivs artikkel «En annen låt på lederplass» 7. november 2003)



andre ord både på bakgrunn av de individuelle verdiene som vikar, og på bakgrunn av gruppeverdiene som ansatt i bedriften.

I tillegg til ulike interesser finnes ulike rolletyper for kilder. Ekekrantz & Olsson viser til fire: kilden som faktagiver, kilden som analytiker, kilden som synser og til slutt «andre rolletyper» (Ekekrantz & Olsson 1991, ifølge Allern 2001a:221-224). Mine intervjuobjekter opptrer både som faktagivere, analytikere og synsere. Det er først og fremst personalsjefene<sup>22</sup> og Norsk Journalistlag som har gitt meg faktainformasjon. Jeg har prøvd å kryssjekke denne informasjonen så godt det lar seg gjøre med andre kilder, men det var ikke alltid like lett. I de fleste tilfellene er informasjonen jeg fikk bedriftsintern, slik at det kun er ledelsen i de aktuelle bedriftene som sitter på den aktuelle kunnskapen. Dette gjelder også for NJ som for eksempel sitter på mye tallmateriale i forhold til medlemmene. Der det er mulig, har jeg likevel forsøkt å kryssjekke. For eksempel har jeg stilt de samme faktaspørsmålene både til de tillitsvalgte og til ledelsen. Men siden klubblederne ikke alltid hadde de aktuelle papirene, fikk de ofte en mer analytisk rolle. De kunne for eksempel ikke si eksakt hvor mange vikarer det var i avisen i november 1997, men visste at det var flere enn i november 2003. Mange av spørsmålene mine inviterte også til synsing, som når jeg spurte om hvordan vikarbruken påvirker det redaksjonelle produktet. Her fikk de ulike kildene gi uttrykk for vurderinger, standpunkter og holdninger, og det var også her de ulike grupperingene skilte seg mest fra hverandre. Jeg har så godt det lar seg gjøre forsøkt å skille ut disse vurderende (normative) utsagnene, ved å bruke føringsord som «mener», «tror» og så videre.

## 2.3 Min rolle

Det er ikke bare respondentenes ulike roller som har satt sitt preg på denne oppgaven. Et forhold som også har preget arbeidet i stor grad er at jeg selv har jobbet som journalistvikar ved siden av studiene siden høsten 2000. Før jeg går videre til selve gjennomføringen av oppgaven vil jeg derfor peke på hvilken innvirkning min erfaring som vikar kan ha hatt på arbeidsprosessen og de svarene jeg har kommet frem til.

---

<sup>22</sup> Personalsjefene brukes her og i resten av oppgaven som en samlebetegnelse. I Dagbladet fikk jeg faktainformasjonen fra organisasjonsutviklingslederen, i Aftenposten av administrativ redaktør og i Stavanger Aftenblad av utviklingsredaktøren (som også var redaktør med personalansvar).

For å ta den mest direkte innvirkningen først: Da jeg startet arbeidet med utforming og utvalg, hadde jeg nylig avsluttet et sommervikariat i VG. Siden jeg ikke ønsket å studere vikarpraksisen i en avis jeg selv hadde et personlig forhold til, utelukket jeg derfor VG fra utvalget. Etter at utformingen av prosjektbeskrivelsen var ferdig – og jeg hadde bestemt meg for å studere nyhetsredaksjonene i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad – takket jeg imidlertid ja til et tre måneders vikariat i Aftenposten Aften.<sup>23</sup> Av frykt for å bli for inhabil vurderte jeg lenge å skifte ut Aftenposten med en annen avis. Men da jeg fikk vite at Aftenpostens morgenutgave og Aftenposten Aften er to helt atskilte redaksjoner, bestemte jeg meg likevel for å fortsette som planlagt. Både fordi jeg hadde kommet nokså langt i arbeidsprosessen, og fordi jeg regnet med at jeg ikke ville kjenne noen av dem jeg skulle intervju.

Etter hvert viste det seg imidlertid at jeg gjennom tidligere arbeid kjente til alle de tre Aftenposten-vikarene. Ifølge Anne Ryen kan det å intervju personer man står i et nært forhold til by på utfordringer, og «[...] jo lettere tilgang, jo mer komplisert blir intervjuet» (Ryen 2002:89). Dersom man intervjuer noen man kjenner, kan det for eksempel hende at vedkommende ikke føler seg fri til å snakke åpent. Av hensyn til venns­kapsrelasjonen kan dessuten intervjueren unngå oppfølgingsspørsmål, eller dreie spørsmålene slik at dataene blir ufullstendige eller skjeve. I tillegg kan det være et problem at man tror man forstår hverandre, og derfor ikke stiller oppklarende spørsmål (Ryen 2002:89). Hvor mye denne problematikken som slo inn i mitt tilfelle, er vanskelig å anslå. På den ene siden hadde jeg ikke jobbet lenge nok sammen med noen av vikarene til å bli særlig godt kjent. Ettersom det var redaksjonsledelsen og ikke jeg selv som hadde plukket ut hvilke vikarer som skulle intervjues, kunne jeg heller ikke beskyldes for å velge vikarer med holdninger som samsvarte med det resultatet jeg ønsket. Likevel kan min rolle som vikar ha virket indirekte inn på intervjusituasjonen. Siden intervjuobjektene ikke så på meg som en person tilknyttet ledelsen, men som «en av dem», var de sannsynligvis åpnere enn de ellers ville vært. Samtidig kan enkelte ha unnlatt å trekke frem «selvfølgeligheter» ved vikartilværelsen, ettersom jeg var i samme situasjon. Rollen min kan altså ha ført til at jeg har fått mer informasjon enn det jeg ville fått dersom jeg ikke var vikar – men den kan også ha ført til at jeg har gått glipp av vesentlige «selvfølgeligheter». Også når det gjelder ledelsen i Aftenposten kan arbeidet som vikar ha påvirket intervjuene. Først og fremst fordi enkelte i tillegg til å være

---

<sup>23</sup> Der jeg jobbet som praksisvikar under store deler av oppgaveskrivingen.

intervjuobjekter også var mine overordnede. Dette kan ha ført til at jeg ikke har turt å være like kritisk som jeg ellers ville vært – og at enkelte har oppfattet prosjektet mitt som lite seriøst.

Når det gjelder min egen holdning til vikarbruken, er den selvsagt preget av egne erfaringer. Særlig i starten av arbeidet skinte det tydelig igjennom at det var vikarenes syn på saken jeg hadde best kjennskap til. Det var tross alt vissheten om vikarers krevende arbeidsforhold som gjorde at jeg i utgangspunktet fattet interesse for oppgavetemaet. Selv om jeg selv ikke hadde merket noe særlig til ulempene ved å være vikar (jeg hadde bare hatt journalistikken som en inntekt ved siden av studiene), hadde jeg flere venner som jobbet som vikarer på fulltid. Deres kritiske innstilling til vikarbruken farget selvsagt min egen oppfatning. Etter hvert som jeg har fått større kunnskap og mer innblikk i tematikken, håper jeg imidlertid oppgaven er blitt mer nyansert og allsidig vinklet. Kanskje kan bevisstheten rundt min egen rolle til og med ha gjort meg mer oppmerksom på at det finnes flere sider av saken?

Til tross for ulempene skissert ovenfor, tror jeg imidlertid vikarerfaringen min har vært mer til hjelp enn til hinder. Jeg slapp for eksempel å tilegne meg en del basiskunnskap (som for eksempel hvordan en redaksjon er bygd opp), og jeg kjente til sjargongen som brukes innad i pressen. Sannsynligvis førte denne kunnskapen til mindre arbeidsmengde og færre misforståelser. Arbeidserfaringen har også gitt meg en helt spesiell innsikt i vikarproblematikken, noe som blant annet kan ha gjort det lettere å finne frem til relevante spørsmålsstillinger – og å stille seg kritisk til enkelte av svarene jeg fikk.

## **2.4 Gjennomføring av oppgaven**

### **2.4.1 Strukturering og intervjuguide**

Hovedforskjellen på ulike typer intervjuer er hvor strukturerte de er, og det finnes et bredt spekter. På den ene ytterkanten finnes spørreskjemaundersøkelsene, på den andre ytterkanten improviserte intervjuer som likner samtaler. Men uansett struktureringsgrad er de fleste forskere enige om at man på et eller annet stadium i møte med respondenten bør bruke en intervjuguide. Hvor formalisert denne skal være, og hvordan den skal bygges opp, diskuteres imidlertid. Ryen skriver at dersom poenget er å fange opp respondentenes perspektiv, vil mye forhåndsstruktur virke mot intervjuets hensikt. Men

det finnes også argumenter som støtter en klar forhåndsstruktur. For eksempel vil det være fare for at viktige momenter ikke fanges opp dersom de ikke er inkludert i intervjuguiden. Vet man på forhånd hva man ser etter, bør det ikke være noe problem å forberede spørsmål om nettopp det (Ryen 2002:97). Jo mer strukturert intervjusituasjonen er, desto lettere er det dessuten å strukturere og analysere intervjuene senere (Kvale 1997:77).

I forbindelse med intervjuene i denne oppgaven har jeg valgt å bruke semistrukturerte intervjuer. Det vil si at jeg i intervjuguiden har satt opp hovedspørsmål og saker etter tema, men at spørsmålsformuleringer og rekkefølgen på spørsmålene ikke er fastlagt i detalj (Ryen 2002:97-99). En viktig årsak til at jeg ville ha en viss struktur, var at jeg har ønsket å unngå for mye overflødig informasjon. Over 20 timer med intervjuer er mye, og det kan være lett å miste fokus. At jeg på forhånd hadde skrevet ned de spørsmålene jeg i utgangspunktet var mest interessert i, gjorde det lettere å hente inn intervjuer som hadde en tendens til å flyte ut. Jeg opplevde også at en viss struktur var med på å demme opp for spørsmål som ikke var helt nøytrale. Respondenter med ulike posisjoner innen avishusene kunne svare svært ulikt på de samme spørsmålene, noe som gjorde det lettere for meg å bli oppmerksom på egne fordommer. Forhåndsbestemt tematikk gjorde det dessuten mulig å sammenlikne opplysninger på tvers av avishusene. Under intervjuene har jeg prøvd å la respondentene fortelle sin egen historie på sin egen måte, og selv holde en lav profil. Derfor kan det være store forskjeller på hvor strukturerte de ulike intervjuene i praksis ble. De fleste intervjuene fulgte spørsmålene i intervjuguiden til en viss grad, mens andre nesten ikke gjorde det i det hele tatt.

Når det gjelder spørsmålene som ble stilt, tilpasset jeg intervjuguidene til de ulike grupperingene av respondenter (se vedlegg). Det betyr at jeg hadde åtte ulike guider: en for vikarene fra undersøkelsen i 1997, en for personalsjefene, en for representanten fra Svenska Journalistförbundet, en for mellomlederne, en for sjefredaktørene, en for klubblederne, en for representanten fra Norsk Journalistlag og en for vikarene. Intervjuguidene hadde enkelte spørsmål som var felles for alle intervjuobjektene, men ellers skulle spørsmålene ta hensyn til de ulike gruppenes egenart. På den måten ønsket jeg både å få frem den spesielle informasjonen de ulike grupperingene kunne gi meg, samtidig som jeg fikk nok sammenlignbart materiale.

Det er et veldokumentert faktum at selv en liten omarbeiding av spørsmålsformuleringen i et spørreskjema kan påvirke svaret (Kvale 1997:96-97).

Derfor prøvde jeg under formuleringen av spørsmålene å gjøre dem så lite retningsgivende som mulig. I enkelte tilfeller brukte jeg imidlertid ledende spørsmål bevisst, enten for å teste troverdigheten i tidligere svar, eller for å dobbeltsjekke mine egne tolkninger av svarene.

#### **2.4.2 Vurderingene rundt anonymisering**

Jeg hadde på forhånd bestemt meg for at ingen av informantene i oppgaven skulle anonymiseres, men fremstå med fullt navn. Hovedgrunnen var at det forhåpentligvis ville gi oppgaven mer troverdighet, og at det senere ville være mulig for andre å følge opp personene som er intervjuet.<sup>24</sup> Jeg tror dessuten at pressemiljøet i Norge fortsatt er såpass gjennomskiktig at det ville være vanskelig å skjule den enkeltes identitet i teksten. Å vite at man kommer til å fremstå med fullt navn kan dessuten føre til flere gjennomtenkte og saklige utsagn. Jeg hadde også registrert at vikarer som regel uttalte seg fritt under debatter om vikarbruk, selv i de tilfellene hvor deres egne sjefers var tilstede. Jeg tror ikke arbeidsgiverne er så uprofesjonelle at vikarene vil skade karrieren sin ved å uttale seg negativt om vikarbruken, derfor hadde jeg heller ingen personlige motforestillinger mot å la alle respondentene stå frem under fullt navn.

Faren var imidlertid at vikarene ikke ville stille opp dersom de ikke ble anonymisert. Vikarer er som regel langt nede på rangstigen i en redaksjon, og å få disse til å beskrive sin hverdag – noe som sannsynligvis ville innebære direkte eller indirekte kritikk av ledelsen – ville kanskje ikke være så lett. Muligheten for at de ville stille opp på intervju, men ikke være hundre prosent ærlige, var også til stede.

Det viste seg imidlertid at bare tre av ni vikarer vegret seg for å være med under fullt navn. Etter at jeg forklarte hvorfor jeg ikke ønsket anonymisering, stilte også disse opp. Vikar i Dagbladet, Hilde Schjerve, var for eksempel bekymret for hvordan arbeidsgiveren ville reagere dersom hun lot seg intervjuet.<sup>25</sup> Men fordi hun var så lei av vikartilværelsen, og fordi hun fikk sitatsjekk, sa hun ja. Også Kristoffer Egeberg, vikar i Dagbladet, var noe skeptisk. Men som han sa: «Hvis ikke journalister kan snakke om det som skjer, hvem kan det da?» (Egeberg 5. november 2003). Ina Gundersen, vikar i Stavanger Aftenblad, mente derimot at det ville være lettere for vikarene å snakke åpent

---

<sup>24</sup> Slik jeg selv gjorde med de to vikarene fra den tidligere nevnte semesteroppgaven fra 1997.

<sup>25</sup> På grunn av dette hadde hun blant annet sagt nei til et intervju om vikarbruk i Journalisten.

dersom de hadde vært anonyme. Jeg holdt imidlertid fast på beslutningen om åpne intervjuer, fordi jeg mente det ville medføre flere fordeler enn ulemper. Alle de ni vikarene som opprinnelig ble plukket ut, sa dessuten ja til å være med – og jeg har inntrykk av at alle snakket uten forbehold om sin egen situasjon. Her var det som tidligere nevnt en klar fordel at flere av dem visste at også jeg var vikar.

### 2.4.3 Gjennomføring av intervjuene

De fleste intervjuene varte i cirka en time. Dette viste seg å være tilstrekkelig tid til å komme dypt nok ned i materialet, uten at jeg eller intervjuobjektene ble for slitne.<sup>26</sup> Under alle intervjuene brukte jeg både notater og båndopptaker. Notatene brukte jeg for å få til en foreløpig siling av materialet, ettersom jeg bare ville ha tid til å skrive ned det mest interessante. I ettertid hørte jeg gjennom intervjuet, og korrigerte de sitatene jeg hadde skrevet ned. I tillegg la jeg til interessante sitater jeg hadde overhørt. Jeg skrev også ned stikkord på resten av intervjuet, slik at jeg lettere kunne finne frem på båndet dersom det senere skulle være noe jeg ønsket å tilføye. På den måten slapp jeg å transkribere over 20 timer med intervjuer.

Notatene viste seg både å fungerte som en foreløpig siling, og å være en nyttig back-up. Selv om opptaksutstyret ble testet i forkant av hvert intervju, var store deler av kassetten blank etter en av samtalene. I enkelte andre tilfeller hadde jeg heller ikke nok bånd, fordi intervjuene varte lenger enn planlagt. I disse tilfellene forsøkte jeg å ta særlig nøyaktige notater, i tillegg til å utføre en ekstra grundig sitatsjekk i etterkant. Alle intervjuene ble dessuten transkribert så kort tid etter intervjuet som mulig, slik at jeg husket mest mulig av det som ble sagt. Den eneste redigeringen av sitatene som er gjort er en omformulering fra muntlig til skriftlig språk der det var nødvendig. Som Kvale sier: «Transkripsjon innebærer oversetting fra et muntlig språk som har sine egne regler, til et skriftlig språk som har helt andre regler» (Kvale 1997:104). Noen pauseord er for eksempel fjernet, og lange setninger kortet ned. Meningsinnholdet er likevel det samme.

Når det gjelder spørsmålene som ble stilt, fikk ingen av respondentene kjennskap til dem på forhånd. Jeg ønsket nemlig å få mest mulig spontane svar, og på den måten øke sammenlikningsgrunnlaget.

---

<sup>26</sup> Jeg valgte å be sjefredaktørene om kun 30 minutter for å øke sannsynligheten for å få intervju. Den korte tiden gjorde at vi ikke kom like langt ned i materialet, men intervjuene ga likevel en del verdifull informasjon.

#### **2.4.4 Bearbeiding og analyse**

Under intervjuene avtalte jeg å ta kontakt per e-post dersom det var noe jeg lurte på i ettertid. Jeg brukte denne muligheten både når det gjaldt faktiske spørsmål respondentene ikke kunne svare på under intervjuet, og når det dukket opp interessante temaer jeg ville ha belyst fra flere hold. Etter å ha plukket ut de delene av intervjuet jeg ønsket å ha med i oppgaven ga jeg respondentene alle direkte og indirekte sitater for sitatsjekk. De fleste hadde ingen anmerkninger, mens enkelte mente de hadde uttalt seg feil om faktamessige forhold. Det første til at enkelte sitater ble kuttet ut, eller at tall og andre faktaopplysninger ble korrigert. I de tilfellene intervjuobjektene hadde tilføyelser er disse lagt til som noter i teksten (dette for å markere hva som ble sagt i det opprinnelige intervjuet, og hva som ble supplert i etterkant).

Under analysen av datamaterialet har jeg brukt induktiv analyse, det vil si at teorien springer ut av dataene og ikke omvendt. Jeg har med andre ord forsøkt å utvikle ulike hypoteser om hvordan bruken av vikarer kan utfordre den klassiske journalistrollen. Jeg har notert mønstre og tema i det intervjuobjektene sier, telt hvor mange som mener hva, laget kontraster mellom de ulike respondentene, og sammenliknet på tvers av grupperingene. Formålet har hele tiden vært å få en oppgave med et analytisk, og ikke bare et beskrivende innhold.

## Kapittel 3: Journalistrollen mellom markedsinteresser og idealer: teoretiske perspektiver

---

Journalistikk er et individuelt yrke, og det finnes sannsynligvis mange og ulike journalistroller. I dette kapitlet vil jeg likevel forsøke å definere det jeg i problemstillingen har valgt å kalle «den klassiske journalistrollen», en rolle som først og fremst er basert på de klassiske journalistiske idealene og ideologiene. Det er imidlertid ikke bare journalistiske idealer som til en hver tid preger arbeidet i nyhetsredaksjonene. De aller fleste mediebedrifter er i dag børsnoterte konsern med et mål om størst mulig fortjeneste. I kapitlets andre del vil jeg se på hvordan disse markedsinteressene kan påvirke journalistrollen. Jeg vil særlig konsentrere meg om utviklingen av fleksibel arbeidskraft, og se på hvilke fordeler bruken av midlertidig ansatte kan gi. Kan bruken av midlertidig arbeidskraft gjøre det lettere for mediebedrifter å leve opp til de forretningsmessige idealene? Til slutt vil jeg se på hvilke konsekvenser det vil få dersom de markedsøkonomiske sidene av journalistikken vektlegges på bekostning av de journalistiske. Pressens legitimitet er på mange måter basert på verdier innfelt i den klassiske journalistrollen. Vil pressen kunne fastholde dagens samfunnsposisjon dersom nedbemanning og nye ansettelsesformer fører til at en ny journalistrolle vokser frem?

### 3.1 Journalistrollen

Opprinnelig har journalistikken sprunget ut fra historiefortellere og andre personer som reiste rundt og fortalte siste nytt. De første «journalistene» oppholdt seg i parker, utenfor kirker, eller på andre offentlige steder der de fortalte nyheter og allmenn sladder i bytte for penger (Høyer 2001:36). Så sent som på midten av 1800-tallet var de fleste journalister fremdeles frilansere, og det er derfor ikke meningsfylt å snakke om journalistikk som et selvstendig yrke i Norge før på 1880-tallet. Først da var det såpass mange heltidsansatte journalister at det var grunnlag for å etablere organisasjoner (Ottosen 2004:15).<sup>27</sup> Parallelt med at stadig flere jobbet som journalister på heltid, og den første journalistforeningen ble stiftet i 1883, begynte også profesjonaliseringen av

---

<sup>27</sup> Før den tid hadde avisens spalter, som tidligere nevnt, blitt fylt av redaktører, deltidsarbeidere, ildsjeler med journalistikk som hobby – eller av forfattere som trengte en bigesjeft (Ottosen 2004:15)



journalistikken for alvor (Ottosen 2004:97).<sup>28</sup> Felles etiske normer ble utviklet (den første Vær Varsom-plakaten kom i 1936), den første journalistutdanningen<sup>29</sup> ble etablert i etterkrigstiden, og egne etterutdanningskurs ved Institutt for Journalistikk ble opprettet i 1975. Den kritiske journalistrollen ble vektlagt i større grad, oppmerksomheten rundt etiske spørsmål økte, og grensesettingen mellom nyhetsjournalistikk og PR-arbeid ble klarere (Ottosen 2004:221-222, Allern 2001a:19-20).

Som et resultat av profesjonaliseringen, den teknologiske og samfunnsmessige utviklingen, samt avtalene med arbeidsgiverne har det etter hvert utviklet seg en kollektiv journalistrolle (Ottosen 2004:13-14). Innen sosiologien er en rolle definert som de *forventninger, normer og regler* som er forbundet med en sosial posisjon eller oppgave (Korsnes m.fl. 1997:267). *Forventningene* til journalistikken kommer både fra arbeidsgiver, fra kilder, fra publikum og fra samfunnet. Disse forventningene er knyttet til posisjonen, og er uavhengig av hvem som bekler stillingen (Eide [1992] 1995:17). De journalistiske *normene* finnes formulert i yrkesregler som Vær Varsom-plakaten, i policyformuleringer, i lærebøker og i håndbøker. Sammen med en felles yrkesutdanning bidrar disse normene og reglene til grunnleggende felles oppfatninger om hva som er «god journalistikk» (Allern 2001b:21).

### 3.1.1 Ulike journalistiske ideologier

De konkrete journalistiske idealene er forankret i ulike ideologier. En ideologi kan defineres som et sett av kulturelt bestemte verdier, trossetninger og holdninger som ligger under sosial og politisk handling (Korsnes m.fl. 1997:124). Det vil si at nyhetsjournalistikkens idealer er forankret i et sammenhengende system av vurderinger og forestillinger om journalistikken og dens rolle i samfunnet (Ekström og Nohrstedt 1996:18).

Ifølge Ekström og Nohrstedt finnes to hovedideologier som de fleste journalister er påvirket av: frihetsideologien og den sosiale ansvarsideologien. *Frihetsideologien* oppfatter de frie massemediene som selve fundamentet for det

---

<sup>28</sup> Profesjonssosiolog Ulf Torgersen har definert utviklingen fra et yrke til en profesjon når 1) en bestemt langvarig formell utdanning erverves av 2) personer som stort sett er orientert mot oppnåelse av bestemte 3) yrker som ifølge sosiale normer ikke kan fylles av andre personer enn de med denne utdanningen (Torgersen 1994, ifølge Ottosen 2004:96).

<sup>29</sup> Fra høsten 1946 ble det organisert et seks måneders deltidskurs i pressetrening for dagspressejournalister. Senere kom Journalistakademiet (1951) og Norsk Journalistskole (1965). I 1971 ble den statlig drevne Journalistskolen toårig (Ottosen 1996:264-317).

demokratiske samfunnet. Alle forhold som kan hindre en fri opinionsdanning, en kontinuerlig kritisk gransking av makthaverne, samt publisering av relevant informasjon, må motarbeides. Sannhet går ifølge denne ideologien foran hensynet til enkeltmennesker. Å bevare journalistikkens integritet oppfattes som svært viktig (Hadenius og Weibull 1993, ifølge Ekström og Nohrstedt 1996:18). Skal demokratiet bevares, må det med andre ord verken legges føringer på massemediene eller på journalistene.

Ifølge *den sosiale ansvarsideologien* kan imidlertid ikke journalistikkens frihet være ubegrenset fordi journalistikken/pressen må ta ansvar for å gi allmennheten allsidig og balansert informasjon. Den sosiale ansvarsideologien legger stor vekt på medienes opplysningsoppgave. For å hindre at mediene ikke bare etterstreber økonomisk lønnsomme prosjekter må journalistikken til en viss grad reguleres (Ekström og Nohrstedt 1996:18). I motsetning til frihetsideologien – hvor total frihet blir grunnleggende for at massemediene skal kunne oppfylle sin samfunnsoppgave – er det ifølge den sosiale ansvarsideologien nødvendig med noen rammer for å sikre at pressen overholder sin samfunnsplikt. Denne plikten er først og fremst å sørge for at korrekt informasjon om relevante samfunnsforhold kommer frem. Ved å regulere journalistikken sørger man for at mediene ikke faller for fristelsen å prioritere lønnsomhet foran journalistisk kvalitet.

Ifølge Ekström og Nohrstedt er en kombinasjon av frihetsideologien og ansvarsideologien det mest utbredte. Mens tabloidavisene ofte heller mer mot frihetsideologien, er public-service kanaler som BBC og NRK mer ansvarsorienterte (Ekström og Nohrstedt 1996:18). Felles for de to ideologiene er en oppfatning om at god journalistikk er avgjørende for om et demokrati fungerer eller ikke. Den mest kjente representanten for dette synet er Jürgen Habermas. I *Borgerlig offentlighet* presenterer han teorien om at samvittighetsfull nyhetsformidling er selve fundamentet for at deltakerne i den offentlige debatt skal kunne gjøre seg opp egne velbegrunnede meninger (Habermas [1971] 1991).

Ekström og Nohrstedt trekker også frem en siste ideologi, nemlig det den svenske statsviteren og maktforskeren Olof Petersson karakteriserer som *journalisme* (Ekström og Nohrstedt 1996:18). Denne ideologien har vokst frem parallelt med profesjonaliseringen av journalistikken, og er blitt mer og mer utbredt de siste årene (Allern 2001a:20). Ifølge Petersson bygger journalismen på en meget spesiell demokratiforståelse: en blanding av populisme og elitisme. Journalistenes stadige

gransking av mektige personer og organisasjoner er ifølge denne ideologien avgjørende for demokratiet:

Folket både opphøys og misstros. Journalisten har folkets oppdrag att nå och förmedla den kunskap som folket inte förmår finna på egen hand. Samtidig medför fokuseringen till avslöjandet att det också är journalisten som avgör vilken kunskap folket vill nå. Det blir journalisten och inte medborgarna som drar slutsatsen. Den allsidiga informationen får därmed stå tillbaka för hjältedådet (Petersson 1994:30-31).

En av journalistikkens viktigste oppgaver er ifølge journalismen å beskytte «mannen i gata» mot de mektige makthaverne. Dette gjøres ved hjelp av avsløringer. Journalistikken står på folkets side mot etablissementet, og det verste som kan skje er at makthaverne får være alene med det uskyldige folket (Petersson 1994:30). Denne fokuseringen på journalisten som «helt og beskytter av de svake» kan være en svært effektiv måte å legitimere journalistikken på (Allern 2001a:21). Paul Bjerke har også beskrevet en fremvoksende ideologi han kaller «journalisme». Men i motsetning til Petersson fokuserer Bjerke på at selve den *journalistiske metoden* er omgjort til ideologi. Hovedoppgaven er ikke å påvirke eller reflektere, men å informere. Så mange opplysninger som mulig i en sak skal på bordet, journalistene skal finne svakhetene i samfunnet, og overgrep skal slås ned på. Men avisene drives på en rent journalistisk plattform, uten en verdimelessig forankring i vanlig forstand (Allern 2001a:22). Et problem med de ulike typene journalisme er ifølge Sigurd Allern at politiske og ideologiske verdivalg blir implisitte. «Avsløreren legger så og si et slør over sine egne holdninger og motiver. Det kan også føre til at journalister lettere tilpasser seg de herskende verdier og holdninger innenfor dominerende kildegrupper» (Allern 2001a:23). Når journalistikken ikke har noe holdepunkt utenfor seg selv blir den med andre ord lettere å forme. Samtidig kommer ikke bakenforliggende holdninger og motiver tydelig frem.

Felles for de overnevnte ideologiene er at de danner et bilde av pressen som en viktig del av samfunnet. Den frie presse er en direkte forutsetning for demokratiet, pressen sørger for å opplyse samfunnsborgerne, pressen avdekker uheldige maktforhold, eller pressen gir rett og slett publikum «gode saker» de ikke ville klart seg uten. Som jeg skal komme tilbake til senere, er disse forestillingene svært viktige for å rettferdiggjøre og legitimere pressens posisjon i samfunnet.

### 3.1.2 Journalistiske idealer

Som tidligere nevnt finnes de journalistiske idealene formulert flere steder: i yrkesregler som Vær Varsom-plakaten, i policyformuleringer, i lærebøker og i håndbøker. Noen av de mest sentrale idealene er ifølge Ekström og Nohrstedt korrekt og allsidig nyhetsformidling, evne til kritisk gransking, integritet og journalistisk autonomi (Ekström og Nohrstedt 1996:17).<sup>30</sup>

Tar man utgangspunkt i Vær Varsom-plakaten – pressens etiske normer – finnes en rekke etiske idealer rettet mot enkeltjournalister.<sup>31</sup> Det er blant annet den enkeltes ansvar å verne om sin integritet og troverdighet, slik at dobbeltroller unngås (punkt 2.2). Det betyr at journalister ikke kan ta verv eller oppdrag som skaper interessekonflikter i forhold til det redaksjonelle arbeidet (punkt 2.3), og at en redaksjonell medarbeider ikke kan pålegges å gjøre noe som strider mot egen overbevisning (punkt 2.5). Videre skal journalister så langt det er mulig identifisere de kildene som blir brukt i en tekst (punkt 3.1). En journalist skal være kritisk til valg av kilder og kontrollere at opplysningene som gis er korrekte (punkt 3.2). Han eller hun skal også opptre hensynsfullt i den journalistiske arbeidsprosessen og vise særlig hensyn overfor personer som ikke kan ventes å være klar over virkningen av sine uttalelser. Det påpekes at andres følelser, uvitenhet eller sviktende dømmekraft ikke skal misbrukes (punkt 3.9). Når det gjelder overskrifter, henvisninger og ingresser skal ikke disse gå lenger enn det er dekning for i stoffet (punkt 4.4). Forhåndsdømming i kriminal- og rettsreportasjer skal unngås (punkt 4.5), det skal tas hensyn til hvordan omtale av ulykker og kriminalsaker kan virke på ofre og pårørende (punkt 4.6), navn, bilder og andre klare identifikasjonstegn i kriminal- og rettsreportasjer skal brukes med varsomhet (punkt 4.7), og de som utsettes for sterke beskyldninger skal, dersom det er mulig, ha adgang til samtidig imøtegåelse av faktiske opplysninger (punkt 4.14).

I tillegg skal pressen som helhet, inkludert den enkelte journalist, sørge for å ivareta det som i Vær Varsom-plakaten kalles pressens samfunnsrolle. Det vil si at pressen skal utføre viktige oppgaver som informasjon, debatt og samfunnskritikk (punkt 1.2). Pressen skal også informere om hva som skjer i samfunnet og avdekke kritikkverdige forhold (punkt 1.4), samt beskytte enkeltmennesker og grupper mot

---

<sup>30</sup> Journalistisk autonomi forstås her som journalistisk uavhengighet og selvstendighet.

<sup>31</sup> Vær Varsom-plakaten ble vedtatt av Norsk Presseforbund i 1936, og har senere vært revidert i 1956, 1966, 1975, 1987, 1989, 1990, 1994 og 2001.

overgrep eller forsømmelser fra offentlige myndigheter og institusjoner, private foretak eller andre (punkt 1.5).

At idealene som kommer til syne i Vær Varsom-plakaten fortsatt oppleves som en viktig del av journalistrollen ble delvis bekreftet i 1994. En undersøkelse kartla yrkesideologi blant journaliststudenter i 22 land, og av de norske journaliststudentene sa 44 prosent at de valgte yrket på grunn av muligheten til å avdekke maktmisbruk og skjevheter i samfunnet (Ottosen 2004:67).<sup>32</sup> Også den siste arbeidsmiljøundersøkelsen, som omfatter rundt 3000 medarbeidere og ledere i mediebransjen, bekrefter de klassiske idealenes posisjon. På spørsmål om hvilken type journalist man ønsker å være, er de fem svarene som scorer høyest: 1) En som vil sette viktige ting på dagsorden (73 prosent av alle, 78 prosent av dem under 30 år) 2) En som vil bidra til folkeopplysning (61 prosent av alle, 63 prosent av dem under 30 år). 3) En som vil bidra til et konkurransedyktig produkt (55 prosent av alle, 48 prosent av de under 30 år). 4) En som gjennom sin yrkesetikk og produksjon bidrar til å skape respekt og tiltro til pressens arbeid (52 prosent av alle, 49 prosent av dem under 30 år) og 5) En som vil bidra til å hjelpe «den lille mann i gata» (51 prosent av alle, 54 prosent av dem under 30 år) (Sørensen 2004, foreløpig rapport).

Å se sin yrkesrolle i lys av pressens etiske normer er med andre ord svært vanlig, særlig blant de yngste journalistene. Martin Eide beskriver tendensen på denne måten: «[...] unge norske journalister er ikke tilfreds med bare å formidle løsrevne nyheter. De vil gjerne gå bak nyhetene, ta den møysommelige jobben med å grave dypere, få frem flere fakta og sette dem i bredere perspektiv» (Eide [1992] 1995:163).<sup>33</sup>

Det er de klassiske presseetiske idealene jeg har gjennomgått ovenfor som danner grunnlaget for det jeg har valgt å kalle *den klassiske journalistrollen*. Journalister som utøver yrket sitt i tråd med denne rollen vil altså forsøke å bidra til en korrekt og allsidig nyhetsformidling, kritisk gransking av makthaverne, integritet og journalistisk autonomi.

---

<sup>32</sup> I tillegg sa 60 prosent av de norske studentene at de valgte yrket fordi de liker å skrive, mens bare 10 prosent la vekt på lønn og sosial status (Ottosen 2004:67).

<sup>33</sup> Hva unge journalister mener er særlig relevant for denne oppgaven siden de fleste vikarer – som vi har sett – er under 30 år.

### 3.1.3 Journalistrollen mellom markedskrefter og idealer

Som nevnt innledningsvis er journalistikk et individuelt yrke, og mange journalister ser sannsynligvis på jobben de gjør som verken idealistisk eller samfunnsnyttig. Som en kontrast til den klassiske journalistrollen finnes derfor flere alternative rolletilnærminger. Journalisters forhold til det daglige nyhetsarbeidet formes ikke bare av yrkesideologien og yrkesetiske normer, men også av arbeidsvilkårene (Ekström og Nohrstedt 1996:24). Arbeidsfordeling, produktivitetskrav, graden av spesialisering, ressurser for informasjonsinnhenting, arkivfunksjoner, opparbeidede kontaktnett, mediets spesifikke produksjonsteknikk og presentasjonsformer gjør at det ikke alltid mulig å etterleve idealene (Ekström og Nohrstedt 1996:17-25). Det redaksjonelle innholdet påvirkes med andre ord av faglige normer og journalistiske målsettinger, men også av økonomiske forhold og de rammene dette gir for journalistikken (Allern 2001b:87).

I en modell over hvilke faktorer som spiller inn ved kommersiell nyhetsproduksjon synliggjør John McManus denne dobbeltheten.<sup>34</sup> I modellen danner *journalistiske normer* og *forretningsnormer* utgangspunktet for en mediebedrifts organisasjonskultur (McManus 1994:23). Som McManus selv skriver:

Within the news department a culture exists, a common set of understandings about how things are done. Although this culture differs with the department, in most newsrooms there are two sets of «oughts», those of journalism – representing the interests of citizens: and those of business – representing the interests of investors (McManus 1994:24).

Den fremste journalistiske normen er ifølge McManus folkeopplysning: å formidle mest mulig kunnskap om viktige spørsmål og hendelser til så mange personer som mulig. Den fremste forretningsnormen er å oppnå størst mulig fortjeneste over en ubestemt periode.<sup>35</sup> Hvilke normer som vektlegges mest – de journalistiske eller de markedsøkonomiske – avgjør hvilken organisasjonskultur som oppstår i hver enkelt nyhetsredaksjon. Denne organisasjonskulturen virker igjen inn på de avgjørelsene som tas under nyhetsproduksjonen: hvor mye ressurser som brukes på å finne saker, hvilke saker som prioriteres og hvordan sakene løses (McManus 1994:24-25). En redaksjon

---

<sup>34</sup> Modellen tar utgangspunkt i hvilke markedsrelasjoner som spiller inn under produksjon av lokalfjernsyn i USA. Flere, blant annet Sigurd Allern, bruker den imidlertid som utgangspunkt for en mer generell analyse av journalistikkens varekarakter (Allern 2001b:210-211).

<sup>35</sup> Denne «ubestemte perioden» ser ifølge McManus ut til å bli kortere og kortere på grunn av investorer som søker størst mulig kortsiktig utbytte, samt presset fra sammenslåinger og oppkjøp (McManus 1994:25).

med rene markedsøkonomiske interesser vil for eksempel konsentrere nyhetsdekningen rundt saksområder som krever færrest mulig ressurser, men som samtidig når en størst mulig andel av annonsørenes ønskede målgruppe (McManus 1994:35). Man etterstreber med andre ord å få inn flest mulig annonsekroner i forhold til de ressursene som legges ned i det journalistiske arbeidet.<sup>36</sup>

En av de nyhetssosiologiske tilnærmingene som legger stor vekt på den markedsøkonomiske delen av journalistikken er organisasjonsteorien. Organisasjonsteoretikerne ser ikke på journalister som utøvere av pressens samfunnsoppgave, men som ansatte ved «nyhetsfabrikker». Nyheter er et produkt fra en bedrift, og et avishus er som enhver annen forretning. Målet er å produsere et regelmessig og tilfredsstillende produkt på den mest effektive måten, til lavest mulig kostnader. De ansatte forutser hvor det er sannsynlig at det skjer noe av nyhetsverdi, og har teknikker og rutiner som gjør at hendelser raskt kan gjøres om til nyheter (Berkowitz 1997:37-39). Det å fylle avisen fra dag til dag og produsere et salgbart produkt sees med andre ord på som mer verdifullt enn å strebe etter de klassiske journalistiske idealene.

Ifølge Ingela Wadbring har de markedsøkonomiske sidene av journalistikken blitt mer og mer vektlagt de siste årene. Hun mener derfor at det har oppstått en rekke kommersielle nyhetskriterier som i enkelte mediebedrifter sidestilles med tradisjonelle nyhetskriterier som vesentlighet og aktualitet. De nye, kommersielle kriteriene kan formuleres slik:

- 1) Jo større ressurser i form av arbeidstid, personell og penger det koster å dekke en begivenhet, følge opp eller avsløre en sak, desto mindre sjanse er det for at den blir til en nyhet.
- 2) Jo dyktigere kilden, avsenderen, har tilrettelagt en sak journalistisk (kostnadene ved dette betales av kilden), desto større sjanse er det for at den blir prioritert som en nyhet.
- 3) Jo mer eksklusivt slike nyhetstilbud tildeles, for eksempel gjennom at journalisten kan presentere den som sin egen nyhet med personlig byline, desto lettere blir det til en nyhet.
- 4) Jo mer den redaksjonelle strategien bygger på å vekke sensasjon for å fange publikums oppmerksomhet, desto større er sjansen for en «mediavri» der

---

<sup>36</sup> For eksempel er det trolig billigere å produsere såkalt «livsstilsstoff» enn kritisk nyhetsjournalistikk. I tillegg trekker livsstilsstoffet sannsynligvis langt flere annonsører.

underholdningselementer teller mer enn kriterier som relevans, saklighet og nøyaktighet (Allern 2001b:66).

I likhet med McManus ser altså Wadbring på den kommersielle nyhetsjournalistikken som et resultat av mediebedriftenes rådende forretningsnormer og journalistiske normer. Hun deler synet på journalistikken i to, avhengig av hvilke normer som vektlegges mest:<sup>37</sup>

Man kan säga att det handlar om olika sätt att betrakta journalistiken. Den ena extremen ser journalistiken som ett medel för att nå målet, som är ekonomisk vinst och utdelning. Den andra extremen ser pengarna som medel och journalistiken som mål (Wadbring 2003:17-18).<sup>38</sup>

Hvilke av disse synene som får størst gjennomslag har ikke bare betydning for organisasjonskulturen i enkeltredaksjonene. De normene, reglene og ressursene som virker inn på enkeltjournalisters hverdag er også med på å forme den generelle journalistrollen:

Den lokale strukturen, og dermed arbeidskulturen i det mediet man arbeider i, vil [...] i stor grad virke i samspill med den enkelte journalists valg og prioriteringer. Over tid vil dette samspillet bidra til å forme holdninger og faglig forståelse som er av betydning for journalistrollen (Ottosen 2004:18).<sup>39</sup>

Hvorvidt journalistikken i enkeltbedrifter sees på som et mål i seg selv, eller bare som en måte å oppnå økonomisk avkastning på, kan altså ha stor betydning for utformingen av journalistrollen. Dersom journalistikken bare betraktes som et middel, er det for eksempel lite sannsynlig at redaksjonene får tilført nok ressurser til å kunne etterleve de krevende idealene i den klassiske journalistrollen.

### 3.1.4 Ulike typer journalister

Flere ulike normer og verdier setter altså sitt preg på journalistikken. På bakgrunn av de ulike idealene som finnes har Ekström og Nohrstedt forsøkt å skissere de mest utbredte journalistiske idealtypene som finnes i ulike nyhetsredaksjoner. De har kommet frem til

---

<sup>37</sup> Fremstillingen er basert på Hulthén 1999.

<sup>38</sup> Wadbring anslår at de fleste mediebedriftene ligger et sted mellom de to ekstremene (Wadbring 2003:18)

<sup>39</sup> Ottosen tar her utgangspunkt i Anthony Giddens struktureringsteori. Kjernen i teorien er ifølge Ottosen at strukturen reproduseres gjennom aktørens handlinger. Struktur defineres da som «rules and resources, recursively, implicated in the reproduction of social systems» (Giddens 1984, ifølge Ottosen 2004:17). Av plasshensyn bruker jeg her Ottosens tolkning av Giddens, uten selv å gå nærmere inn på struktureringsteorien.



syv: Revolverjournalisten, håndverkeren, den samfunnsengasjerte, emnespesialisten, fortelleren, nyhetsprodusenten og dramatikeren (Ekström og Nohrstedt 1996:127-128). De fleste idealtypene er forankret i de etiske normene som finnes i Vær Varsom-plakaten. Men enkelte av typene, som revolverjournalisten og dramatikeren, er basert på idealer som dreier mot sensasjon, avsløring og underholdning. For å ta *revolverjournalisten* først: Målet til denne typen journalister er først og fremst den sensasjonelle avsløringen. For å vekke oppmerksomhet og opprøre leseren tar man dessuten i bruk virkemidler som spisse vinklinger og forenkling av virkeligheten. Saklighet oppfattes ikke som et viktig etisk problem, og objektivitet er noe revolverjournalisten verken streber etter eller tror på. Ukonvensjonelle metoder som skjult kamera oppfattes som et nødvendig innslag i den avslørende journalistikken, og hensynet til enkeltpersoner er som regel underordnet saken. På grunn av denne typen journalister foretrekker det sensasjonelle, tilspissede, dramatiske og skandaløse jobber de fleste revolverjournalistene ifølge Ekström og Nohrstedt i den riksdekkende tabloidpressen (Ekström og Nohrstedt 1996:128-129).

Revolverjournalistens rake motsetning er *håndverkeren*. For denne typen journalister oppleves objektivitetsidealet som relativt uproblematisk og veldig viktig. Nyhetsformidlingen skal være upartisk, balansert, saklig og korrekt. Journalistikk handler først og fremst om å formidle eller «speile» virkeligheten, tekstene bygges hovedsakelig opp av referat og sitater, og språket skal være begripelig og lettlest. Håndverkeren har omtanke for dem som intervjues, og vektlegger at alle interessegrupper kommer til orde. Disse hensynene er viktigere enn å komme først med store nyhetssaker (Ekström og Nohrstedt 1996:129). Håndverkeren representerer med andre ord svært mange av idealene som finnes i Vær Varsom-plakaten, mens enkelte av revolverjournalistens idealer – som avsløring – heller mot journalismen.

Den tredje journalisttypen, *den samfunnsengasjerte*, er i likhet med håndverkeren forankret i de klassiske idealene. Hovedmålet til denne journalisttypen er å gjøre publikum oppmerksomme på ulike misforhold i samfunnet. Kritisk granskning er veldig viktig. Men det å beskrive prosessene bak ulike handlinger og hendelser, samt å tydeliggjøre de sosiale, politiske og økonomiske sammenhengene, er viktigere enn den sensasjonelle avsløringen. Denne typen journalist skriver ut fra et stort samfunnsengasjement, og mener journalistikken både har et individuelt og kollektivt ansvar. Å verne hardt om integriteten, og samtidig forholde seg selvkritisk til eget arbeid, er veldig viktig. I det daglige arbeidet kjenner den samfunnsengasjerte

journalisten sterk frustrasjon, og tar ikke hvilke som helst oppdrag (Ekström og Nohrstedt 1996:130-131).

*Emnespesialisten* vil på sin side gjerne skrive saker som bygger på store kunnskaper, og artiklene skal bære preg av viten og innsikt. Saklighet, allsidighet og en kildekritisk tilnærming oppleves som meget viktig (Ekström og Nohrstedt 1996:131). Også denne journalisttypen kan med andre ord sies å basere seg på de klassiske journalistiske idealene. *Fortelleren* ønsker å fortelle fremfor å informere, og streber etter å skape innlevelse og nærhet gjennom teksten (Ekström og Nohrstedt 1996:131-132). For fortelleren kan altså det journalistiske håndverket synes som det viktigste, og denne journalisttypen kan derfor knyttes til Paul Bjerkes journalismebegrep. Også *dramatiker* ser på formen – og ikke innholdet – som det viktigste. Profesjonalitet er for dramatiker å finne kreative virkemidler og nye, spennende grep (Ekström og Nohrstedt 1996:132-134). For den syvende og siste journalisttypen, *nyhetsprodusent*, er selve produksjonen av nyheter er det overordnede målet med arbeidet. Nyhetsprodusent passer derfor godt inn under organisasjonsteoriens syn på journalistikk, der profesjonalitet er å finne og lage nyheter raskt (Ekström og Nohrstedt 1996:134-135).

Som vi ser krever Ekström og Nohrstedts syv idealtyper ulik grad av ressurser. Mens arbeidsmetodene til håndverkeren, emnespesialisten og den samfunnsengasjerte krever mye tid og energi, er det lettere for revolverjournalisten, fortelleren, nyhetsprodusent og dramatiker å produsere mye stoff under forhold med knappe ressurser. Dersom forretningsnormene vinner stadig mer plass i redaksjonene, er det derfor sannsynlig at journalisttyper som nyhetsprodusent har bedre forutsetninger enn journalisttyper med mer klassiske og tidkrevende idealer. Det kan også tenkes at journalister som opprinnelig gikk inn i yrket for å «øve kritikk mot makthaverne og avdekke misforhold i samfunnet» har måttet gi opp sine ambisjoner på grunn av forholdene på arbeidsplassen (se videre diskusjon i kapittel seks).

### **3.2 Utviklingen av et fleksibelt arbeidsmarked**

Tidligere har tradisjonelle ansettelsesformer, såkalt «ni-til-fire-arbeid», vært normen i de fleste industrielle land. Som en naturlig følge av dette har «standardarbeideren» vært

utgangspunktet for utviklingen av arbeidsmiljølover, kollektive arbeidsavtaler og trygdesystemer. Men på midten av 1970-tallet førte globale økonomiske endringer til økt konkurranse og usikkerhet, og kravene til lønnsomhet og økt fleksibilitet i produksjonen økte.<sup>40</sup> Dette førte etter hvert til at arbeidsgiverne så seg om etter ansettelsesformer som ville gi mer fleksibel arbeidskraft. Samtidig førte svak økonomisk vekst til høy arbeidsledighet, og teknologiske fremskritt innenfor kommunikasjons- og informasjonssystemene gjorde det lettere for bedriftene å spesialisere produksjonen, bruke midlertidig ansatte og basere seg på eksterne bidragsytere<sup>41</sup> (Kalleberg 2000:342).

Som en følge av denne utviklingen økte forekomsten av deltidsarbeid og midlertidige ansettelser kraftig på midten av 1980-tallet (Atkinson 1985, ifølge Isaksen og Simensen 1995:6, Hansen og Eilertsen 1993). Samtidig ble managementteorier med fokus på kostnads- og personalreduksjoner, samt økt fleksibilitet, realisert for alvor. Disse teoriene har fått stor innvirkning på hvordan alt fra vare- og tjenesteproduksjon til offentlig virksomhet skal drives.<sup>42</sup> Idealet er blitt «den magre organisasjonen», der man kun konsentrerer seg om kjernevirksomheten, mens sidevirksomheter og service settes ut til andre. En populær engelsk term i denne sammenhengen er «downsizing». Man forsøker å begrense bedriftens kostnader gjennom å skjære ned på personalet, men dette fører til at man blir avhengig av midlertidig arbeidskraft og overtid (Andersson 2002:15-18).

### **3.2.1 Ulike former for fleksibilitet**

Allerede på 1970-tallet ble begrepene «kjernearbeidere» og «perifere arbeidere» brukt for å beskrive utviklingen i arbeidslivet i vestlige land. Kjernearbeiderne er fast ansatte på fulltid som utfører strategisk viktige oppgaver i bedriftene, mens de perifere arbeidstakerne ansettes og avskjediges etter svingninger i aktivitetsnivået. De perifere arbeidstakerne har liten sikkerhet for jobbene og utfører som regel oppgaver mange arbeidstakere kan klare, slik at det er mulig å få tak i denne typen arbeidskraft ved

---

<sup>40</sup> Oljekrisen midt på 1970-tallet var en av de direkte årsakene (Piore og Sabel 1984, ifølge Isaksen og Simensen 1995:6).

<sup>41</sup> I tillegg ble det vanligere at gifte kvinner tok seg arbeid, og disse foretrakk ofte fleksibiliteten som de utradisjonelle ansettelsesformene førte med seg (Kalleberg 2000:342).

<sup>42</sup> 1980- og 1990-tallets managementteorier stammer opprinnelig fra bilindustrien og Frederick Taylors masseproduksjons- og samlebåndsmodeller (Andersson 2002:14).

aktivitetstopper (McGregor og Sproull 1992, ifølge Isaksen og Simensen 1995:40). I tillegg finnes en høykvalifisert spesialistgruppe som bare hyres inn ved spesielle tilfeller der bedriftens kjernepersonell ikke strekker til (Andersson 2002:16-17).

Den ovennevnte formen for fleksibilitet, der antallet ansatte til enhver tid tilpasses behovet for arbeidskraft, kalles *ekstern numerisk fleksibilitet* (Anker 1990:34). Den oppnås vanligvis ved å legge grunnbemanningen på et minimumsnivå, for så å komplettere med ekstrapersonell ved akutte behov. Andre måter å innføre fleksibilitet på er å utarbeide bredere kompetanse blant kjernepersonellet. Dette kalles *funksjonell* eller *indre fleksibilitet*. De fast ansatte blir multijournalister og énmannsteam, der reporteren både skriver, redigerer, fotograferer og behandler materialet sitt teknisk (Andersson 2002:8). Det å omrokkere arbeidskraften internt, slik at ansatte bytter avdeling etter behovet for arbeidskraft, skaper også fleksibilitet (Anker 1990:35). Bedriftene kan dessuten ta i bruk fleksible arbeidstidsordninger, som turnuser, skiftarbeid og fleksible produksjonsmåter (Isaksen og Simensen 1995:2). I tillegg kan bedriftene variere arbeidstiden per ansatt ved hjelp av overtid eller «undertid» og sette enkelte arbeidsoppgaver til eksterne virksomheter eller personer (Anker 1990:34-35).

### **3.2.2 Hvilke praktiske og økonomiske fordeler kan midlertidige ansettelser gi?**

Helt overordnet kan man si at målet med de ulike formene for fleksibilitet er å kunne tilpasse seg forandring (Anker 1990:30). Produksjonen skal raskt kunne tilpasses markedssvingninger, de ansatte skal kunne ta på seg flere ulike arbeidsoppgaver, jobb og arbeidstid skal kunne tilpasses bedriftens behov – og de ansattes lønn skal samsvare med bedriftens økonomiske situasjon og svingningene på arbeidsmarkedet (Karlsson og Eriksson 2000:19-20).

I rapporten *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv: hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* prøver Kristine Neergaard og Torgeir Aarvaag Stokke å beskrive de virksomhetene og bedriftene som vil ha særlig nytte av fleksible arbeidsforhold. For det første er midlertidig ansatte nyttig for bedrifter med store svingninger i behovet for arbeidskraft. Svingningene kan for eksempel skyldes sesongarbeid og arbeidstopper. Hvor kostbart det er å skifte ut arbeidskraft er også avgjørende. I tillegg brukes midlertidige ansettelser ofte for å dekke opp arbeidsbehov knyttet til turnuser, kveldsarbeid og helgearbeid. Bransjer med turnusarbeid vil sannsynligvis bruke mer

midlertidig arbeidskraft enn bransjer der arbeidstiden stort sett faller inn under normalarbeidsdagen (Nergaard og Stokke 1996:78). Ifølge Arne L. Kalleberg er det dessuten sannsynlig at firmaer i dynamiske miljøer preget av ekstremt høy konkurranse tjener mer på å bruke fleksibel arbeidskraft, enn organisasjoner i stabile miljøer med lavt konkurransepress (Kalleberg 2000:355). Det at midlertidig ansatte innen enkelte yrkesgrupper er dårligere betalt enn fast ansatte, og i tillegg mangler pensjoner og andre tilleggsgoder, kan dessuten bidra til å gjøre midlertidig arbeidskraft billigere enn fast arbeidskraft (Kalleberg 2000:358).

Hvorvidt fleksible arbeidsforhold betraktes som ønskede eller uønskede, positive eller negative, avhenger imidlertid av om saken ses på fra arbeidstakernes, virksomhetenes eller samfunnets side. Arbeidsgivers ønske om fleksibilitet kolliderer for eksempel ofte med arbeidstakers ønske om sikkerhet og forutsigbarhet i ansettelsesforholdet (Anker 1990:32). I en studie av den svenske avisbransjen har Kristina Andersson for eksempel funnet ut at avisenes ønske om fleksibilitet har ført til en mer utrygg og oppstykket arbeidssituasjon for en rekke journalister. Avisene har imidlertid større mulighet til å tilpasse arbeidsstyrken etter behov. Ifølge Andersson gjør mange og store faste utgifter som trykk og distribusjon det ekstra viktig for dagspressen å minske kostnadene der det er mulig – for eksempel på lønns- og personalsiden (Andersson 2002:10).

Bruken av fleksibel arbeidskraft ser altså ut til å være en effektiv måte å oppnå «størst mulig fortjeneste over en ubestemt periode» på. Nedbemanning, bruk av midlertidige stillinger, omrokeringer i organisasjonen, overtid og «undertid» er strukturelle grep som gjør det lettere for bedrifter å tilpasse seg markedsendringer. I perioder med økt konkurranse og usikkerhet vil derfor bedrifter med fleksible arbeidsforhold ha større mulighet til å begrense bedriftens kostnader enn bedrifter med mer tradisjonelle arbeidsforhold. Det kan altså se ut som om hypotesen om at vikarer er «god butikk» stemmer. Som jeg har vært inne på tidligere, kan et sterkere fokus på mediebedriftenes markedsøkonomiske verdier føre til færre ressurser til det journalistiske arbeidet. Og færre ressurser kan bety mindre mulighet til å etterleve de journalistiske idealene.

### 3.3 Idealenes betydning for legitimitet og profesjonalisering

Pressens etiske regelverk fungerer ikke bare som veiledning for yrkesaktive journalister. Vær Varsom-plakaten danner også en felles yrkesetisk plattform som samler profesjonen internt, samtidig som den gir yrkesintegritet og legitimitet som beskytter mot kritikk utenifra (Ekström og Nohrstedt 1996:42).<sup>43</sup> Allerede i Vær Varsom-plakatens første punkt slås det for eksempel fast at en fri, uavhengig presse er en av de viktigste institusjonene i et demokratisk samfunn. Utviklingen av pressens idealer er altså med på å rettferdiggjøre pressens posisjon i samfunnet. Men i likhet med andre ideologier og selvbilder er heller ikke de journalistiske en ren avspeiling av faktiske omstendigheter – i stedet figurerer de som aktive fortolkninger. Selv om det å avdekke kritikkverdige forhold er et av pressens fremste idealer, utgjør for eksempel avslørende journalistikk en svært liten del av den praktiske journalistikken (Eide [1992] 1995:29). Ekström og Nohrstedt skiller derfor mellom overordnede etiske idealer, og det de kaller handlingsetikk. Etikken som ideal utgjør et overhengende verdisystem, som det forventes at alle journalister skal slutte seg til (for eksempel Vær Varsom-plakaten), mens handlingsetikken kan variere fra sak til sak og fra situasjon til situasjon (Ekström og Nohrstedt 1996:23). Handlingsetikken er med andre ord et uttrykk for at idealene tilpasses de forutsetningene som råder i praksis. Å tilpasse idealene til en handlingsetikk gjør det mulig for journalistene å fullføre oppdragene sine på et relativt problemfritt måte, til tross for de grunnleggende etiske problemene som kan oppstå.

Blir kløften mellom handlingsetikken og de etiske idealene for stor, oppstår imidlertid problemer. Disse problemene er både knyttet til den enkelte journalists selvforståelse og identitet, og til profesjonens legitimitet i samfunnet (Ekström og Nohrstedt 1996:19-20). Som Martin Eide sier det: «Spørsmålet blir så hvorvidt og eventuelt hvordan journalisten – ved utøvelsen av sitt arbeid som nyhetsjournalist bidrar til å tilføre bedriften legitimitet, eller til å dempe/avhjelpet en legitimitetskrise» (Eide [1992] 1995:31). Dersom journalistene på sikt ikke utøver nok av det samfunnet oppfatter som «god journalistikk» vil altså grunnlaget for yrket kunne falle bort.

De journalistiske idealene er også viktige for journalistikkens profesjonaliseringsprosess. Dette kommer særlig klart frem i de fem elementene

---

<sup>43</sup> Om journalistikk kan kalles en profesjon i ordets rette forstand er mye diskutert, blant annet fordi det ikke finnes noen formelle kriterier for å kunne bli journalist. Mange kaller derfor journalistikken en semiprofesjon eller en institusjon. Jeg bruker imidlertid ikke plass på profesjonsdebatten i denne oppgaven.

Richard H. Hall skisserer som kjennetegn ved profesjonalismen. En profesjon har ifølge Hall 1) En profesjonsorganisasjon som primært referansepunkt som grunnlag for vurderinger og ideer 2) Troen på en funksjon overfor publikum 3) Troen på selvregulering og kollegial kontroll 4) En opplevelse av kall i forhold til arbeidsfeltet 5) Et sterkt ønske om uavhengighet eller retten til å utøve personlig skjønn og treffe individuelle beslutninger (Hall ifølge Ottosen 2004:126-127). Bildet av journalistikken som en fri, selvstendig og viktig samfunnsinstitusjon er med andre ord ikke bare avgjørende for journalistikkens legitimitet, men (som en naturlig følge) også for journalistikkens profesjonsdanning.

Flere teoretikere, blant dem Martin Eide, uttrykker imidlertid bekymring for hvor lenge pressen vil klare å opprettholde bildet av seg selv som «en av de viktigste institusjonene i et demokratisk samfunn». Med utgangspunkt i tidligere studier av amerikansk presse peker han på organisatoriske og industrielle trekk som kan bidra til en deprofesjonaliseringsprosess. Det vil si at de journalistiske idealene må vike plassen for en ideologisk og praktisk invasjon fra markeds- og forretningsavdelingen i medieorganisasjonene. En slik utvikling kan ifølge Eide true journalistikkens profesjonelle autonomi (Eide [1992] 1995:32). Dersom forretningsnormene overskygger de journalistiske normene i en redaksjon er pressen med andre ord ikke så «fri og uavhengig» lenger. En svekket selvstendighet fører til at mye av profesjonsgrunnlaget faller bort. Og sammen med profesjonsgrunnlaget forsvinner mye av pressens samfunnsoppgave.

Hvilke andre konsekvenser en slik «deprofesjonalisering» kan føre til er vanskelig å forutsi. På bakgrunn av samfunnsoppgaven har imidlertid mediebedriftene en rekke særfordeler i forhold til andre bedrifter. Som en følge av at ytringsfriheten er lovfestet har pressen for eksempel rettslig beskyttelse mot regulering fra myndighetenes side. I Norge er mediebedriftene i tillegg innvilget flere markedsmessige konkurransefortrinn: Avisene får for eksempel indirekte og direkte økonomisk drahjelp gjennom momsfritak, pressestøtte og statlig annonsering (Olsen 2002:11). Hvis mediebedriftene etter hvert oppfattes som enhver annen bedrift faller disse særfordelene bort. Da er også sjansen stor for at antallet aviser og publikasjoner minker. Flere nummer to-aviser er i dag helt avhengige av pressestøtten for å overleve. I tillegg kan sjansen for regulering fra myndighetenes side øke. Presseetiske overtramp har for eksempel flere ganger ført til en etterlysning av sterkere sanksjonsmuligheter enn det fellelsene i Pressens Faglige Utvalg (PFU) representerer (Olsen 1999). Når pressens mål

ikke lenger er «utøve samfunnsnyttig journalistikk», men å tjene penger, reduseres dessuten den heltemodige siden av journalistrollen – en side som ifølge Rune Ottosen er sentral for journalisters selvforståelse, og som i tillegg har bidratt til å gi journalister en form for status (Ottosen 2004:57). Antonio Gramsci mener for eksempel at journalister er så nært knyttet til den industrielle nyhetsproduksjonen at de skal være forsiktige med å dyrke et selvbilde som filosofer, kunstnere og «sanne intellektuelle» (Gramsci 1971, ifølge Ottosen 2004:66).





## Kapittel 4: Kartlegging av vikarbruken

---

I dette kapitlet vil jeg forsøke å kartlegge noen av de faktiske forholdene rundt vikarbruken i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad. Jeg vil komme inn på vikarbrukens omfang, se på hvilke rettigheter de midlertidig ansatte har i forhold til lønn og tilleggsgoder, og skissere hvordan bruken av vikarer har utviklet seg over tid. Jeg vil også gi en presentasjon av vikarene og forsøke å beskrive de arbeidsforholdene de jobber under. Så å si all informasjon om vikarsituasjonen i de tre avisene er hentet inn i løpet av høsten 2003. Endringer i vikarbruk, lønn og rettigheter etter den tid er derfor stort sett ikke registrert (med unntak av noe informasjon hentet fra senere avisartikler og e-postkorrespondanse). Til slutt i kapitlet diskuterer jeg om vikarbruken i de tre avisene samsvarer med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Jeg begynner derfor med en presentasjon av hvilke rammer dagens lovverk setter for bruken av midlertidig ansatte.

### 4.1 Lovreguleringen rundt midlertidig arbeidskraft<sup>44</sup>

Som tidligere nevnt finnes det innen pressen en rekke ulike betegnelser på forskjellige typer midlertidig ansatte: faste vikarer, tilkallingsvikarer, oppdragstakere, ekstrahjelpere, prosjektengasjerte, praksisvikarer og selvstendig næringsdrivende. Sammenliknet med frilansere er alle midlertidig ansatte arbeidstakere, og får derfor automatisk en rekke lovfestede rettigheter. Ifølge arbeidsmiljølovens §58A har alle arbeidstakere blant annet rett på overtidbetaling, feriepenger og beskyttelse mot usaklig oppsigelse.<sup>45</sup> I tillegg gjelder Norsk Journalistlags ulike tariffavtaler i de fleste mediebedrifter. Utgangspunktet for avtalene er at alle skal ha en lønn som er satt sammen av grunnlønn og et personlig tillegg. Arbeidstakerne skal også ha ulempetillegg ved kveldsvakter, skjermingstillegg ved arbeid i helg, redusert arbeidstid ved turnusarbeid, overtidstillegg, minst 12 prosent i feriepenger, lengre ferie enn fastsatt i ferieloven, rett til korte

---

<sup>44</sup> Den eksisterende arbeidsmiljøloven vil snart bli erstattet med en ny arbeidslivslov. Jeg forholder meg imidlertid til den virksomme loven fra 1977.

<sup>45</sup> I tillegg kommer retten til sykepenger fra arbeidsgiver etter to uker i arbeid, skriftlig arbeidsavtale, rett til å skrive egenmelding etter to måneder og rett til yrkesskadeforsikring og yrkesskadedekning ved arbeidsulykker (Norsk Journalistlag 2003).

velferdspermisjoner med lønn, betaling ved videreutnyttelse av stoff, automatisk lønnsopprykk etter ansiennitet på Norsk Journalistlags lønnsstige, og krav på generelle lønnstillegg fra både sentralt og lokalt oppgjør. Alle ansatte NJ-medlemmer er også automatisk medlemmer av den lokale redaksjonsklubben, og skal derfor være omfattet av lokalavtalen. Det betyr som regel tilleggsgoder som telefongodtgjørelse, gratis avis, fjernsynslisens, bedre overtidssatser eller bedre ulempetillegg. Midlertidige som har vært ansatt i mer enn ett år har dessuten rett på skriftlig beskjed ved oppsigelse og én måneds oppsigelsestid.<sup>46</sup> Har bedriften en pensjonsordning, har vikarene som regel rett til å være med i denne, dersom de i løpet av et år har utført arbeid tilsvarende minst 20 prosent av et fullt årsverk (Norsk Journalistlag 2003).

Hovedregelen er imidlertid at midlertidige ansettelse er ulovlig. Det er unntakene som gjør at arbeidsgivere kan ansette vikarer ved behov. Det er lov å ansette midlertidig dersom det 1) Dreier seg om et reelt vikariat, det vil si at den midlertidige er vikar for en navngitt person<sup>47</sup> 2) Handler om studenter som går i praksis, eller: 3) Dreier seg om personer som går på engasjement og utfører arbeidsoppgaver redaksjonen vanligvis ikke gjør. Ferieavviklingen er det eneste tilfellet der vikariater ikke nødvendigvis må være knyttet til en bestemt person. Å bruke ferievikarer for å dekke behovet for arbeidskraft under en ferieavvikling er derfor mulig (Nergaard og Stokke 1996:17).

Selv om vikariatene enkeltvis og isolert er lovlige, kan imidlertid summen bli ulovlig. I Odelstingsproposisjon nr. 50 fra 1993-1994 står det: «Det antas således å være i strid med loven å inngå løpende kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant behov for vikartjenester innenfor f.eks. en større virksomhet med noenlunde stabil fraværprosent» (Odelstingsproposisjon nr. 50 1993-1994:165). I en innstilling til Odelstinget 1994-1995 står det videre: «Flertallet mener at dersom en bedrift benytter seg av kontinuerlige vikariater / midlertidig ansatte over en lang periode, og på en slik måte at bedriften egentlig kunne ha hatt flere ansatte, så strider dette mot lovens intensjon om stillingsvern» (Innstilling til Odelstinget nr. 2 1994-1995:29). Å inngå løpende kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant fravær i større bedrifter er dermed ikke i tråd med loven.

---

<sup>46</sup> Det gjelder selv om fratredelsestidspunkt er fastsatt i arbeidsavtalen (Norsk Journalistlag 2003).

<sup>47</sup> Det er altså ikke tilstrekkelig å kalle en ansatt «vikar». Noen må være fraværende og vikaren må dekke arbeidsbehovet som skyldes fraværet (Nergaard og Stokke 1996:17).

Når det gjelder praksisarbeid, skjer dette normalt i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde. «Det kan dreie seg om arbeidserfaring for å fullføre en spesiell utdanning eller opplæring. Mer kjent er nok lærlingkontrakter, og varigheten av slike kontrakter må forholde seg til det som er normalt» (Odelstingsproposisjon nr. 50 1993-1994). «Engasjement» er det samme som prosjektstillinger, og som tidligere nevnt gjelder dette personer som hyres inn til prosjekterelatert arbeid, som for eksempel utforming av et nytt bilag. Prosjektansatte kan kun utføre arbeid som skiller seg fra den ordinære virksomheten i bedriften, og kan ikke ta oppdrag som er av løpende eller varig karakter.

I tillegg til den norske lovgivningen trådte et EU-direktiv om midlertidig ansatte i kraft fra 10. juli 2002. I direktivet står det blant annet: «Med hensyn til ansettelsesvilkår skal midlertidig ansatte ikke behandles på mindre gunstig måte enn tilsvarende fast ansatte utelukkende fordi de er midlertidig ansatte, med mindre forskjellsbehandlingen er berettiget av objektive grunner» (Norsk Journalistlag 2003). Det betyr ikke at forskjellig behandling av fast ansatte og vikarer er utelukket, men at ulik behandling må ha en god begrunnelse. Vikarer skal altså ha sin andel av de ytelsene fast ansatte får, målt etter sin arbeidstid. Jeg kommer tilbake EU-direktivet og håndhevingen av det i kapittel syv.<sup>48</sup>

## **4.2 Vikarbruken i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad**

### **4.2.1 Dagbladet**

Dagbladet har – som de andre avisene i denne oppgaven – vært preget av en omfattende nedbemannings- og innsparingsprosess de siste årene. 30 redaksjonelle medarbeidere forsvant i løpet av 2003, og 50 millioner kroner skal spares inn i perioden 2003 til 2004 (Journalisten 12. desember 2003).<sup>49</sup> I Dagbladets årsrapport for 2002 skrives det innledningsvis:

Kampen om folks tid og oppmerksomhet er ytterligere skjerpet, og vi merker for alvor at Norge er blitt et flerkanalssystem der ingen aktører får noe gratis. [...]

---

<sup>48</sup> Etter at Stortinget godkjente direktivet i 2002, ble det bestemt at videre oppfølging var opp til tariffpartene. Norsk Journalistlag fikk, som tidligere nevnt, gjennomslag for likebehandling av midlertidig og fast ansatte under tarifforhandlingene våren 2004. Dette kommer jeg tilbake til i punkt 7.2.

<sup>49</sup> I 2003 var Dagbladets opplag på 186 136 (en nedgang på 5028 i forhold til 2002), og etter andre tertial 2003 hadde avisen et overskudd på 50 millioner kroner. Egenkapitalen var i 2002 på 420 millioner kroner (Journalisten 12. desember 2003).

Konkurransesituasjonen gjør at 2003 blir et krevende år med ytterligere omstilling og nye utviklingsoppgaver (Dagbladets årsrapport 2002).

For å få et bilde av hvordan omstillingsprosessen har påvirket bruken av vikarer, spurte jeg organisasjonsutviklingsleder Lars Marius Valstad hvor mange midlertidig ansatte som var tilknyttet Dagbladet på tre gitte tidspunkt: september 2003, september 1998 og september 1993.<sup>50</sup> Ifølge Valstad var det *ni* vikarer i Dagbladet i 1993, 29 i 1998 og 25 i 2003 (Valstad i e-post 29. januar 2004). Det kan med andre ord se ut som om vikarbruken har tatt seg kraftig opp i løpet av 1990-tallet, for så å flate ut de siste årene.

For å sjekke om tallene jeg hadde fått var representative, spurte jeg personaldirektør, klubbleder og nyhetssjef om deres inntrykk av vikarbruken i Dagbladet de siste årene. Bildet var nokså delt. Mens personaldirektør Gunnar Bleness og nyhetssjef Terje Myklevoll tror antallet har holdt seg stabilt, mener klubbleder Maria Brit Espinoza at vikarbruken har tatt seg noe opp: «[...] jeg har inntrykk av at det er mer vikarbruk nå. Kanskje har det en sammenheng med at folk ikke går like lenge på gress som i gamle dager. Dermed blir det flere som deler på det som er av vikarjobber. Samtidig er arbeidsgiverne mer skeptiske til å ansette folk i dag» (Espinoza 18. november 2003).<sup>51</sup> Alle tre peker imidlertid på at vikarbruken er blitt mye ryddigere, og at det overvåkes mye strengere om regler og lover følges. Ifølge klubbleder Maria Brit Espinoza kunne vikarene tidligere gå inn og ut av huset i årevis før de fikk noen ansettelse. Slik er det ikke lenger (Espinoza 18. november 2003).

Det er med andre ord enighet om at det er ryddet opp i vikarbruken, men uenighet om hvorvidt bruken av vikarer har økt eller ikke. Da jeg kryssjekket vikartallet jeg fikk oppgitt med tall Dagens Næringsliv hadde hentet inn fra tilnærmet samme periode, var antallet dessuten svært ulikt. Jeg hadde fått oppgitt at Dagbladet hadde 25 midlertidig ansatte i september 2003, mens Dagens Næringsliv i november 2003 fikk beskjed om at Dagbladet hadde 17 personlige vikarer og 46 tilkallingsvikarer tilknyttet redaksjonen (Dagens Næringsliv 7. november 2003a). Dersom begge tallene stemmer, har antallet vikarer i Dagbladet altså doblet seg på litt over en måned (fra 25 til 63). På spørsmål om hva den store forskjellen skyldes skriver Valstad:

---

<sup>50</sup> Selv om jeg i resten av oppgaven ser på nyhetsavdelingene, valgte jeg her å se på vikarbruken i hele avisen under ett. Dette for å gjøre det enklere å få ut tall, og for å få et samlet bilde av vikarbruken.

<sup>51</sup> I dette spørsmålet ligger det et metodisk problem: Det er ikke presist nok. Jeg burde spurt om eksakte tidsperioder som for eksempel «de ti siste årene». Her kan svarene dreie seg om alt fra femten til ett år tilbake i tid.

[...] Det er store metodiske problemer med å etablere tall på dette området som er sammenliknbare. Det skyldes at Dagbladet ikke har og ikke har hatt personal- og økonomisystemer som gir svar på dine spørsmål. Å etablere et skikkelig tallgrunnlag ville i seg selv kreve en research her i Dagbladet som vi ikke har ressurser til å gjennomføre. [...] Når det gjelder DNs tall må du spørre DNs journalist (Valstad i e-post 24. februar 2004).<sup>52</sup>

Han legger til at bare personalsjef Ingebjørg Ubostad kan presisere hva som ligger i tallene jeg har fått oppgitt for 2003, og at hun er sykmeldt.

På dette tidspunktet bestemte jeg meg for å oppgi forsøket på å kartlegge det eksakte antallet vikarer i Dagbladet september 2003. Både fordi det så ut til å være umulig, og fordi jeg ikke hadde mer tid (det hadde tatt meg nesten ett år å få tak i tallene over).<sup>53</sup>

I tillegg til manglende personal- og økonomisystemer gjorde en noe diffus begrepsbruk kartleggingen av antallet vikarer i Dagbladet ytterligere komplisert. Selv om jeg spurte etter alle typer midlertidig ansatte, har jeg sannsynligvis bare fått oppgitt faste vikarer og prosjektansatte – ikke tilkallingsvikarene. Siden Dagens Næringsliv bare har spurt etter faste vikarer og tilkallingsvikarer, har de sannsynligvis ikke fått oppgitt de prosjektengasjerte.

I tillegg til de ovennevnte problemene kan det virke som om ledelsen i Dagbladet ikke var særlig interessert i å finne frem til de eksakte tallene. Som tidligere nevnt lever avisen av å daglig avdekke feil og mangler hos andre, og må derfor være påpasselig med sitt eget omdømme. Har avisen mange midlertidig ansatte, vil det naturlig nok ikke være i ledelsens interesse å dokumentere antallet. Siden det ikke finnes intern eller ekstern statistikk, er det heller ikke mulig å dobbeltsjekke informasjonen. Men det kan se ut til at vikarbruken i Dagbladet har vært jevn de siste årene, mens det var langt færre midlertidig ansatte på begynnelsen av 1990-tallet.

Som ventet er vikariatene i Dagbladet populære. Valstad forteller at 17 personer søkte på den forrige vikarstillingen som ble utlyst, og de siste årene har det vært i underkant av 1000 søkere til 70 sommervikarstillinger (Valstad i e-post 29. januar 2004).

Når det gjelder lønn og tilleggsgoder, ser det ut til å være en del forskjeller mellom faste og midlertidig ansatte. Årsaken er at vikarene får lavere personlig tillegg

---

<sup>52</sup> Ifølge Dagens Næringslivs journalist Osman Kibar fikk han tallene fra administrativ redaktør i Dagbladet Lars Helle (Kibar i e-post 27. april 2004).

<sup>53</sup> Det viste seg, som vi skal se senere, at heller ikke Aftenposten eller Stavanger Aftenblad hadde systemer for å registrerte vikarbruken i periodene jeg var interessert i.

og at de som regel har lavere ansiennitetstillegg, siden de ikke har like lang arbeidserfaring som de faste. Etter tre til fire måneder blir det personlige tillegget ifølge Valstad oppjustert<sup>54</sup>, men en del ekstragoder som avisabonnementer og tv-lisens er, som en følge av lokalavtalen med redaksjonsklubben, forbeholdt fast ansatte. Også Dagbladets «ekstraferie» er forbeholdt de faste. Bonus er det kun vikarer i langvarige heltidsengasjementer som får, og da benyttes skjønn. Begrunnelsen er at bonus «[...] ofte ikke er mulig å fordele til medarbeidere som ikke har et fast forhold over tid» (Valstad i e-post 29. januar 2004).

Ifølge Valstad opererer ikke Dagbladet med grenser for hvor korte eller lange vikarkontraktene kan være. Men som han skriver: «[...] vi forholder oss også til journalistavtalens §2.2. Det betyr at vi ikke gir vikarer engasjement over 11-12 måneder dersom vi vurderer deres kompetanse slik at vi aldri ville kunne innstille dem til en fast jobb i Dagbladet» (Valstad i e-post 29. januar 2004).<sup>55</sup>

Som en oppsummering kan man si at det ikke finnes sikre tall på hvor utbredt vikarbruken i Dagbladet har vært fra 1993 til 2003. Det kan imidlertid se ut til at vikarbruken har tatt seg kraftig opp den første halvdel av 1990-tallet, for så å flate ut. Tar man med i betraktningen at avisen i denne perioden har foretatt en del nedbemanninger, kan man uansett anslå at *andelen* vikarer har steget de siste årene. Det ser også ut til at vikariatene er populære, til tross for at de midlertidige til å begynne med får lavere personlig tillegg og færre tilleggsgoder.

#### **4.2.2 Aftenposten**

Som nevnt innledningsvis har de fleste abonnementsaviser, Aftenposten inkludert, hatt en kraftig nedgang i overskuddet de siste årene. Få år tilbake lå Aftenpostens overskudd på 300 millioner kroner, i 2002 var det helt nede på 19 millioner kroner (Journalisten 12. desember 2003).<sup>56</sup> Som en følge av den dårlige økonomien har avisen vært gjennom

---

<sup>54</sup> De tre vikarene i Dagbladet forteller imidlertid at de fremdeles må bruke gult tilleggsskjema, mens de faste bruker et blått «med bedre satser». Alle de tre har vært tilknyttet avisen i mer enn fire måneder.

<sup>55</sup> Journalistavtalens kapittel 1 §2.2 er utgangspunktet for den såkalte 11-månedersregelen (se punkt 5.2). For å unngå at vikarer oppnår journalistavtalens tidsgrense for fortrinnsrett (12 måneder) har flere redaksjoner valgt å ikke tilby vikariater som varer lengre enn 11 måneder.

<sup>56</sup> Aftenpostens morgenutgave hadde i 2003 et opplag på 256 639, en nedgang på 6387 fra 2002. Aftenposten Aften hadde i 2003 et opplag på 155 366. Egenkapitalen i 2002 var på 648 millioner kroner (Journalisten 12. desember 2003)

en rekke omfattende innsparings- og nedbemanningsrunder. Når den foreløpig siste sparepakken er gjennomført, vil Aftenposten ha fjernet nærmere 500 stillinger fra toppnivået på 1100 ansatte (Dagens Næringsliv 21. mai 2004).

Til tross for den omfattende nedbemanningen bruker Aftenposten fremdeles en del vikarer. I september 2003 hadde redaksjonen ifølge administrativ redaktør Solveig Jølstad fem ulike kategorier: to hospitanter (ansatte overført fra andre avdelinger i avisen, for eksempel nettavisen), 21 praksisvikarer, to på prosjektstilling, 13 tilkallingsvikarer og åtte personlige vikarer.<sup>57</sup> Til sammen hadde Aftenposten altså 46 midlertidig ansatte i september 2003. I september 1998 var tallene ni vikarer og ti på prosjektstilling – til sammen 19 (Jølstad 23. september 2003). Det kan med andre ord se ut som om vikarbruken i Aftenposten har mer enn doblet seg de fem siste årene. Jølstad mener imidlertid at det også var diverse frilansere og vikarer uten avtale knyttet til bedriften i 1998, slik at antallet midlertidig ansatte i realiteten var høyere enn tallene som er oppgitt (Jølstad 23. september 2003). September 1993 har jeg ikke fått tall for, ettersom Aftenposten siden den gang har innført et nytt lønningssystem og ikke tatt vare på de gamle lønnsversiktene<sup>58</sup> (Jølstad 23. september 2003).

Heller ikke i Aftenposten er det altså en enkel jobb å finne korrekte tall som beskriver utviklingen av vikarbruken over tid. Men her er både administrativ redaktør, klubbleder og avdelingsleder i nyhetsredaksjonen enige om at bruken av midlertidig ansatte er blitt mindre de siste fem til ti årene – og at tallene jeg har fått dermed ikke er representative (Jølstad 23. september 2003, Letvik 18. november 2003 og Abel 3. oktober 2003). Både klubbleder, avdelingsleder i nyhetsredaksjonen og administrativ redaktør peker på at den dårlige økonomien er hovedårsaken til at vikarbruken har minnet. Det går blant annet ikke lenger automatikk i å hente inn vikarer for fast ansatte som er ute i permisjon eller sykemelding. Stillingene blir i stedet stående tomme i perioder (Jølstad 23. september 2003, Letvik 18. november 2003 og Abel 3. oktober 2003). Klubbleder Håkon Letvik påpeker dessuten at redaksjonsklubben ikke ville godtatt en utstrakt bruk av vikarer parallelt med nedbemanningsprosessene, og at vikarbruken er noe som jevnlig diskuteres med ledelsen (Letvik 18. november 2003).

Selv om de mener at den totale bruken av vikarer har minnet de siste årene, sier de tre respondentene at det i dag finnes flere varianter av arbeidsavtaler og tilknytningsformer enn tidligere. Administrativ redaktør Solveig Jølstad tror dette er

---

<sup>57</sup> I tillegg var 30 faste frilansere tilknyttet redaksjonen. Se definisjonene i punkt 1.3.

<sup>58</sup> På lønnslistene står det oppført hvem av de ansatte som var faste og hvem som var midlertidige.



årsaken til at vikarbruken kan virke mer uoversiktlig. I tillegg peker hun på at en ny praksis med kortere sykemeldinger gjør vikariatene kortere:

Dersom det ikke er tunge diagnoser, varer sykemeldingene nå i maks en måned av gangen. På grunn av dette er fraværet blitt mer oppstykket, og det er vanskeligere å planlegge fremover. Også det at vi i større grad prøver aktive sykemeldinger og annet for å føre folk tilbake til arbeid, gjør at vi nå har færre langtidsvikariater en tidligere (Jølstad 23. september 2003).<sup>59</sup>

Til tross for flere typer midlertidige stillinger og kortere vikariater mener altså respondentene at vikarbruken i Aftenposten er blitt langt mer oversiktlig og kontrollert de siste årene.

Også når det gjelder Aftenposten har Dagens Næringsliv hentet inn antall midlertidig ansatte fra tilnærmet samme periode som mine tall stammer fra (september 2003 versus november 2003). Her stemmer opplysningene bedre overens enn i Dagbladets tilfelle. Dagens Næringsliv har fått oppgitt 11 personlige vikarer, mens jeg har fått oppgitt åtte (Dagens Næringsliv 7. november 2003a). Antallet tilkallingsvikarer er likt (13). Dagens Næringsliv opererer imidlertid bare med to kategorier midlertidig ansatte, og «mister» dermed oversikten over 25 midlertidige stillinger (praksisvikarene, de prosjektstillingene og hospitantene). Med andre ord nok et eksempel på hvor vanskelig det er å få korrekt tall på vikarbruken i avisene.

Som i Dagbladet er vikarstillingene i Aftenposten populære. Det siste vikariatet som ble lyst ut hadde ifølge Jølstad rundt 30 søkere. Til sommervikariatene får Aftenposten til sammen inn rundt 500 søknader (Jølstad 23. september 2003). Lønnsbetingelsene til de personlige vikarene i Aftenposten er avhengig av bakgrunn, men stort sett ligger lønnen lavere enn de fastes lønn på grunn av kortere ansiennitet og mindre erfaring.<sup>60</sup> Tilkallingsvikarer og praksisvikarer går dessuten på sjablong, det vil si at de ikke får individuell lønn. Alle tilkallings- og praksisvikarer får 150 kroner timen, og i den grad overtid brukes, ligger tillegget på hundre prosent av grunnlønnen (Jølstad 23. september 2003).<sup>61</sup> De personlige vikarene får som regel dekket alle

---

<sup>59</sup> I sitatsjekk 20. juni 2004 presiserer Jølstad bruken av begrepet «tunge diagnoser»: «Poenget er at dersom det ikke er snakk om alvorlige sykdomstilfeller, blir sykemeldinger gitt for kortere perioder, maks opptil én måned (mitt inntrykk er at det vanligste er to uker)» (Jølstad i e-post 20. juni 2004).

<sup>60</sup> I forbindelse med sitatsjekken ønsker Jølstad å tilføye at det er vanskelig å vite hvordan vikarene fungerer, og at også dette påvirker lønnsnivået (Jølstad i e-post 20. juni 2004).

<sup>61</sup> Jølstad presiserer i sitatsjekken at «Aftenposten betaler vikarene et overtidstillegg på 100 prosent av grunnlønnen etter samme prinsipper som gjelder for de fast ansatte. Men vikarer jobber ofte ikke 100 prosent, og de får ikke overtid utbetalt ved ekstravakter før det går ut over 100 prosent (på samme måte som deltidsansatte ikke får det)» (Jølstad i e-post 20 juni 2004).

tilleggsgoder, som fri avis, men de får for eksempel svært sjelden delta på kurs i regi av Institutt for journalistikk. Om de andre kategoriene av midlertidige (praksisvikarene, tilkallingsvikarene og de prosjektengasjerte) får tilleggsgodene, vurderes i hvert enkelt tilfelle. De øvre og nedre grensene for vikariater strekker seg som i Dagbladet som regel fra en enkeltvakt og opp mot maksimum 11 måneder. Det vanligste er at vikarene går på tilkalling, tremånedersvikariater eller 11-månedersvikariater (Jølstad 29. september 2003).

Det ser altså ut som om bruken av vikarer i Aftenposten har holdt seg nokså stabilt eller har minnet de fem siste årene. Kontrollen rundt vikarbruken har dessuten blitt strengere. Flere typer midlertidige stillinger har dukket opp, og vikariatene er blitt kortere (de strekker seg sjelden over 11 måneder). Når det gjelder lønn og tilleggsgoder, ser det ut til å gå et skille mellom de personlige vikarene og vikarer som går på tilkalling, prosjektengasjement eller i praksisstillinger. Mens de personlige vikarene stort sett får de samme lønnsbetingelsene og godene som fast ansatte, får de andre vikarene dårligere lønn og færre tilleggsgoder.

#### **4.2.3 Stavanger Aftenblad**

Stavanger Aftenblad var høsten 2003 inne i tredje runde av sin nedbemanningsprosess, og antall årsverk skal innen 2005 reduseres til cirka 300 (ved utgangen av 2002 var antallet 378). Årsaken til nedbemanningen er en negativ kostnadsutvikling de siste årene, med et underskudd på 32,2 millioner kroner i 2002 (Stavanger Aftenblads årsberetning 2002:3-5).<sup>62</sup>

Siden verken Stavanger Aftenblads utviklingsredaktør Gottfred Tunge eller lønningsavdelingen har hatt kapasitet til å hjelpe meg (Tunge i e-post 26. januar 2004), har jeg ikke klart å skaffe til veie en oversikt over antallet midlertidig ansatte i avisen i november 1993, 1998 og 2003. Jeg har derfor ingen tall fra Aftenbladet som kan gi en pekepinn på hvordan vikarbruken har utviklet seg. Under intervjuene ga imidlertid både sjefredaktør Tom Hetland, klubbleder Håvard Svensvik og nyhetsleder Dan Tagesen uttrykk for at vikarbruken i Aftenbladet har minnet de siste årene (Hetland 13. oktober 2003, Svensvik 16. april 2003, Tagesen 13. oktober 2003). Som i Aftenposten ser det ut

---

<sup>62</sup> Stavanger Aftenblad hadde i 2003 et opplag på 70 101 (en nedgang på 1263 i forhold til 2002). I 2002 lå egenkapitalen på 228 407 kroner (Stavanger Aftenblads årsberetning 2002:3).

til at det er dårlig økonomi som er årsaken til at vikarbruken har gått ned. Klubbleder Håvard Svensvik snakker om et stort skille før og etter 2002:

I 2002 ble vikar- og frilansmidlene redusert betraktelig, noe som ble forsterket gjennom 2003. Så det er mye mindre bruk av vikarer nå, siden alle budsjetter er kuttet. Mangelen på vikarer har blant annet ført til at vaktplanen ikke fylles. [...] Det siste vikariatet i Aftenbladet gikk ut 1. november 2002. Det betyr at vi ikke erstatter ved svangerskap engang. Slik sparer ledelsen årsverk og følger planen for nedbemanning (Svensvik 16. april 2003).<sup>63</sup>

Også nyhetsleder Dan Tagesen forteller om en markant endring i vikarbruken i 2002. Han mener bruken av midlertidig ansatte i tiårsperioden før 2002 var jevn og stabil, og at det er en periode med dårlige resultater for avisen som har redusert vikarbruken. Avisen kjører for eksempel nå kvelds- og morgenvakter uten maksimal bemanning (Tagesen 13. oktober 2003). Sjefredaktør Tom Hetland forteller at vikarposten er redusert fra 2,6 millioner kroner i 2002 til bare 350 000 kroner i 2003.<sup>64</sup> Med andre ord en nedgang på 86,9 prosent (Hetland 13. oktober 2003).

Det kan altså se ut som om Stavanger Aftenblad har hatt en stabil vikarbruk frem til innsparingene tok til for fullt i perioden 2002 til 2003. Nå har avisen ingen faste vikarer, men tre til fire som kalles inn ved behov.

Ifølge avisens utviklingsredaktør<sup>65</sup> Gottfred Tunge har det vært vanlig med mellom 20 og 30 søknader på hver vikarstilling som utlyses. Avisen har en egen lønnsstige hvor vikarene plasseres ut fra ansiennitet, der de får opp mot 80 prosent av gjennomsnittslønn på sitt trinn. Altså vil en vikar med fire års praksis være på fjerde årstrinn, og få 80 prosent av gjennomsnittslønnen. Nesten alle tilleggsgoder er imidlertid lagt inn i avtaler som gjelder alle – også vikarene (Tunge i e-post 3. november 2003). Når det gjelder tidsbegrensinger, opererer Aftenbladet som eneste avis i utvalget uten en øvre grense for hvor lenge en midlertidig kontrakt kan vare.

Som i Dagbladet og Aftenposten får altså vikarene i Stavanger Aftenblad generelt dårligere lønn og færre tilleggsgoder enn de fast ansatte. Avisen skiller seg imidlertid ut fra hovedstadsavisene gjennom det kraftige kuttet i vikarmidler i 2002 – og ved at det ikke finnes noen tidsbegrensning på vikariatene.

---

<sup>63</sup> I Stavanger Aftenblad blir tilkallingsvikarene kalt «frilansere». Avisen hadde høsten 2003 tre tilkallingsvikarer som ble kalt inn regelmessig, men ingen faste vikarer. Det er disse «frilanserne» jeg har intervjuet i denne oppgaven.

<sup>64</sup> I 2004 var den oppe i 630 000 kroner (Hetland i e-post 10. juni 2004).

<sup>65</sup> Herunder redaktør med personalansvar.

#### 4.2.4 Sammenfallende trekk ved vikarbruken i de tre avisene

Det er vanskelig å diskutere omfanget av vikarbruken i de tre avisene på bakgrunn av tallmaterialet jeg har skaffet til veie. Som jeg har vært inne på, er det enten mangelfullt eller mangler helt. Intervjuene med ledelsen har imidlertid gitt meg et inntrykk av hvordan utviklingen har vært de ti siste årene.<sup>66</sup> Det virker for eksempel som om svak økonomi i dag gjør det vanskeligere for redaksjonene å få gjennomslag for vikarstillinger. I både Aftenposten og Dagbladet står stillingene oftere tomme dersom en fast ansatt må ut i permisjon. Stavanger Aftenblad bruker på sin side nesten ikke vikarer i det hele tatt. Personaldirektør i Dagbladet, Gunnar Bleness, varslet under intervjuet at noe av det samme kom til å skje i Dagbladet. Etter 1. januar 2004 er Dagbladets målsetning ifølge Bleness at lengre fravær og planlagt fravær skal ordnes ved hjelp av intern mobilitet innad i redaksjonen, mens korttidsfravær skal dekkes av tilkallingsvikarer (Bleness 6. november 2003).<sup>67</sup>

I de to avisene som fortsatt har en del vikarer ser det ut til at ledelsen holder nøyere kontroll med vikarbruken i dag enn for noen år siden. Både i Aftenposten og Dagbladet er vikariatene blitt kortere, og det er sjelden de midlertidige stillingene strekker seg over 11 måneder. Det virker dessuten som om begge avisene, og særlig Aftenposten, i større grad benytter seg av flere typer midlertidige stillinger. Nå benyttes ikke lenger bare vikarer i ordets opprinnelige forstand, men også tilkallingsvikarer og praksisvikarer.

Utviklingen i de tre avisene ser ut til å sammenfalle med det som kjennetegner den eksterne numeriske fleksibiliteten: Grunnbemanningen legges på et minimumsnivå (nedbemanning), mens man bare kompletterer med ekstrapersonell ved akutte behov (vikarer). Andre synlige tegn på at mediebedrifter etterstreber denne typen fleksibilitet kan være at antallet sommervikarer blir færre, ledige stillinger holdes ledige, og vikarer ansettes ikke selv om de har vært tilknyttet bedriften over lengre tid (Andersson 2000:8). På grunn av nedbemanningen blir redaksjonene imidlertid avhengige av å ha vikarer som til enhver tid kan steppe inn på kort varsel. Det er sannsynligvis derfor

---

<sup>66</sup> Hadde jeg fått det fullstendige tallmaterialet, ville det uansett bare vært en pekepinn. Siden det er snakk om såpass få tidspunkter ville sannsynligvis svært mange tilfeldigheter spilt inn.

<sup>67</sup> I artikkelen «Kutter i overtid- og vikarbruk» i Dagens Næringsliv 6. september 2003 kommer det frem at Dagbladet bruker rundt 25 millioner kroner på vikarer og overtid. Frem til 2004 skal beløpet reduseres med ti millioner kroner (Dagens Næringsliv 6. september 2003).

bruken av korte og løse kontrakter er blitt vanligere i Aftenposten og Dagbladet. Ved for eksempel å ansette tilkallingsvikarer opprettholdes den eksterne numeriske fleksibiliteten, samtidig som redaksjonene er sikre på å få tak i kvalifisert arbeidskraft i krisesituasjoner.

Til tross for usikre arbeidsforhold og lavere lønn enn fast ansatte ser det imidlertid ikke ut til å være noe problem å få tak i vikarer. De tre avisene hadde mellom 17 og 30 søkere til den siste vikarstillingen som ble lyst ut, så det er tydeligvis rift om å få en fot innenfor. Forklaringen kan være at journalistmarkedet de siste årene har vært preget av arbeidsløshet og usikkerhet. I slike perioder er det lettere å få tak i kvalifisert personale på kort sikt, og bruken av fleksibel arbeidskraft øker derfor ofte (Andersson 2002:18).

Det virker altså som om vikarbruken i de tre avisene har flere sammenfallende trekk. Hvilken type avis det gjelder ser heller ikke ut til å ha så mye å si, det er først og fremst den økonomiske situasjonen som er avgjørende. Når det gjelder vikarbruken i Aftenposten og Dagbladet, kan det dessuten være verdt å merke seg at antallet midlertidig ansatte ser ut til å ha holdt seg stabilt parallelt med nedbemanningene. Det er derfor ikke urimelig å tro at *andelen* midlertidig ansatte i redaksjonene er like stor – eller har økt.

### 4.3 Ulike kjennetegn ved vikarene og vikartilværelsen

Ifølge en undersøkelse utført av Svenska Journalistförbundet i 2000 er en midlertidig ansatt journalist som regel kvinne, knapt 30 år og uten forsørgeransvar. Hun har både journalistutdanning fra en journalisthøgskole og ytterligere universitetsutdanning. Hun har jobbet mellom fire og fem år som journalist, og har erfaring som reporter og redigerer (Svenska Journalistförbundet 2000:8).

Beskrivelsen passer godt overens med «mine» vikarer. De er litt over 31 år i snitt<sup>68</sup>, alle har drevet med journalistikk i cirka syv år (noen ved siden av studier, andre på fulltid). De har arbeidserfaring fra flere ulike redaksjoner, og har hoppet mellom ulike typer midlertidige stillinger. Som i Sverige er de godt utdannet: Syv av de ni har

---

<sup>68</sup> Den eldste er 40 år, den yngste 25 år. Resten er rundt 30 år.

toårig journalistutdannelse, og seks av ni har høyere utdanning ved siden av journalistikkstudiet (fem av dem har cand.mag.-grad).<sup>69</sup>

Vikarene i denne undersøkelsen er med andre ord ikke nybegynnere i faget, men har mye journalistisk erfaring og formell utdanning.<sup>70</sup> Dette er nok en pekepinn på hvor enkelt det synes å være for redaksjonene å fylle midlertidige stillinger med høyt kvalifisert arbeidskraft. Nyhetssjefene i de tre avisene bekrefter at de midlertidig ansatte som regel ikke står noe tilbake for de fast ansatte. I tillegg trekker de frem at vikarene ofte er mer «sultne». Det vil si at de er ivrige og nysgjerrige – og opptatt av å vise hva de kan hver dag (Abel 3. oktober 2003). Dan Tagesen, nyhetsleder i Stavanger Aftenblad, beskriver situasjonen slik: «Arbeidsinnsatsen er upåklagelig, for er du vikar står du gjerne litt ekstra på. Vikarene vi har her har holdt på en stund, vet hva de står for, og leverer varene både raskt og effektivt» (Tagesen 13. oktober 2003).

Vikarene selv opplever at det ofte kreves mer av de midlertidig ansatte enn av de fast ansatte, særlig når det kommer til arbeidsinnsats. Line Kaspersen i Aftenposten mener dette skyldes at ledelsen vet at vikarene ønsker å jobbe ekstra for å vise hva de kan. Det er viktig å bli sett og ha saker å vise til:

Jeg er en bylinejeger, og blir smådeppet og rastløs dersom det går to dager uten at jeg har saker på trykk. [...] Veldig mye måles i bylines når vikariater eventuelt skal forlenges, eller du skal jobbe et annet sted. I denne bransjen går mye på at folk snakker sammen, og både journalister og sjefer leser byliner. Det er jo sånn jeg har fått jobbene mine etter at jeg var i Aftenposten sist (Kaspersen 29. september 2003).

Det kan se ut som om behovet for å bli lagt positivt merke til blir større og større jo mer usikker vikarenes arbeidssituasjon er. Stian Haraldsen tror for eksempel produksjonspresset er spesielt stort for tilkallingsvikarene: «Hvis du er inne dag etter dag uten at det synes i spaltene, kan folk begynne å lure. [...] Det er viktig å være på trykk og vise at du klarer å komme med saker som fortjener en plass i avisen» (Haraldsen 3. november 2003). Siden tilkallingsvikarenes innsats nærmest vurderes fra vakt til vakt, er det svært viktig at prestasjonsnivået hele tiden ligger på topp. Et høyt

---

<sup>69</sup> Når det gjelder type vikariat, er fire av de ni tilkallingsvikarer (de tre «frilanserne» i Stavanger Aftenblad og Camilla Aadland i Aftenposten). Fire er faste vikarer, med vikariater som strekker seg fra én måned til ni måneder (Kristoffer Egeberg i Dagbladet får fornyet vikariatet sitt med én måned av gangen, mens Line Kaspersen i Aftenposten har et nīmānedersvikariat). I tillegg er en av vikarene, Stian Haraldsen i Dagbladet, redaksjonsassistent (som betyr at han ved siden av vanlige journalistiske oppgaver må gjøre en del rutinearbeid, som å besvare tipstelefonen og ta sjekketelefonene til politiet). Den nøyaktige stillingsbeskrivelsen til samtlige vikarer finnes under kildeoversikten i referanselisten.

<sup>70</sup> Noe av årsaken til den solide bakgrunnen er sannsynligvis at det er de midlertidige med lengst fartstid i hver redaksjon jeg har intervjuet. Hadde utvelgelsen blitt gjort på et annet grunnlag kunne forholdene fort ha sett annerledes ut.

produksjonsnivå er imidlertid ikke nok. Ifølge vikarene bør sakene også være gode og gjennomarbeidede. I Dagbladet ligger det for eksempel mye prestisje i å få førstesideoppslaget (Myklevoll 28. oktober 2003), mens Dan Tagesens vikarer i Stavanger Aftenblad ofte er interesserte i store og grundige utberettssaker de kan bruke som arbeidsprøver (Tagesen 13. oktober 2003).

De høye kravene og korte tidsfristene kan føre til stort arbeidspress, og flere av vikarene har jevnlig arbeidsøkter som strekker seg langt utover rammene for en normal arbeidsdag. Ønsket om å bli lagt positivt merke til fører imidlertid til at svært få fører opp overtiden de arbeider. Bare to av de ni har som prinsipp at de alltid skriver opp all overtid. De siste sju bruker mye skjønn, og skriver for eksempel ikke opp de timene de jobber ekstra dersom de føler at de har jobbet lite effektivt den dagen. Hilde Schjerve i Dagbladet forklarer at hun ikke skriver all overtiden i frykt for å bli oppfattet som «for dyr arbeidskraft» (Schjerve 10. november 2003). Både hun og de andre synes imidlertid det er et dilemma å jobbe ekstra uten å ta seg betalt, og er klar over at de på mange måter gjør seg selv en bjørnetjeneste. Ifølge en undersøkelse gjennomført av vikarombudet i Göteborg-Posten sommeren 2002 kan det virke som om denne formen for gratisjobbing er nokså utbredt blant vikarer i storbyaviser. Så mange som en tredel av vikarene i Göteborg-Posten oppga at de *aldri* skrev opp den overtiden de jobbet. Også for disse vikarene var årsaken at de ønsket å bli positivt lagt merke til (svenske Journalisten 11. oktober 2000).

Både ledelsen og vikarene selv har med andre ord en oppfatning om at vikartilværelsen innebærer å «ta i litt ekstra». Arbeidssituasjonen er usikker og uforutsigbar, og skal vikarene sikre seg videre jobbmuligheter, er de nødt til å gi et godt inntrykk. Vikarene er altså på mange måter underlagt arbeidsgiverens forgodtbefinnende. En følge av dette er at vikartilværelsen ofte dominerer livssituasjonen til de midlertidig ansatte. Det virker for eksempel som om det er svært vanskelig for vikarene å takke nei til å jobbe. På spørsmål om de har tatt på seg lange arbeidsdager og ekstravakter som de ikke ville tatt dersom de var fast ansatt, svarer de blant annet:

- «Helt klart. Det har mange ganger hendt at de har ringt, og jeg har lagt fra meg alt av planer og løpt rett på jobb. Det er et par ganger hvor jeg ikke hadde gjort det dersom jeg var fast og hadde muligheten til å si nei» (Aadland 3. november 2003).

- «Vi må hele tiden prestere og tar på oss alle ekstravakter vi kan. Man føler det er forventet. Jeg vil gjøre et godt inntrykk og bli sett på som tilgjengelig. Hadde jeg vært fast ansatt, hadde jeg aldri i livet tatt på meg så mye» (Kaspersen 29. september 2003).
- «Mange har store problemer og føler seg presset til å si ja når de blir spurt om å jobbe ekstra. Jeg tror sjefene har et annet forhold til å presse vikarer enn fast ansatte» (Sunde 6. oktober 2003).
- «Vi går ikke hjem halv fem dersom vi jobber med en sak som skal på trykk, eller et oppslag. Det har hendt at jeg har sittet doble vakter fra ni om morgenen til elleve om kvelden for å få saker i havn» (Schjerve 10. november 2003).
- «En avis har jo ikke bruk for en vikar som bare sier ja hver fjerde gang de ringer. Det vil alltid være andre som sier ja oftere» (Haraldsen 3. november 2003).

Et eksempel på hvor stor arbeidsmengden kan bli er Jone Østebø, tilkallingsvikar i Stavanger Aftenblad. Da han måtte melde seg arbeidsledig i desember 2002 fant han ut at han hadde jobbet 45,5 timer i uka i snitt. En normal arbeidsuke i redaksjonen lå da på 32,5 timer (Østebø 13. oktober 2003).<sup>71</sup> Igjen kan det virke som om presset er størst for tilkallingsvikarene: Siden inntektsgrunnlaget er såpass usikkert, blir det viktig å jobbe når det er mulig. Flere av vikarene peker imidlertid på at det er lettere å si nei dersom de har vært i redaksjonen en stund og føler seg tryggere på posisjonen sin i avisen.

Nyhetsleder i Stavanger Aftenblad, Dan Tagesen, forteller at en av hovedårsakene til at avisen bruker vikarer nettopp er at de er maksimalt fleksible og kan steppe inn når det trengs. Han understreker imidlertid at ledelsen behandler vikarene anstendig og ikke «drar strikken for langt» (Tagesen 13. oktober 2003). Også nyhetssjef i Dagbladet, Terje Myklevoll, forteller at en av de store fordelene med vikarene er at de er mye smidigere enn de faste: «De er rimelig unge, ofte ikke etablert med familie, og de har god tid. Det er aldri noe problem å få en vikar til å gå på overtid» (Myklevoll 28. oktober 2003). Resultatet for vikarene er imidlertid en nokså ustrukturert hverdag. Alle de ni jeg har intervjuet trekker frem at vikartilværelsen tidvis gjør det umulig å planlegge frem i tid. For mange er det også vanskelig å ta seg tid til ferie, både fordi vikarer som regel ikke har krav på ferie, og fordi de frykter at noen andre har tatt plassen deres når de kommer tilbake. Hilde Schjerve i Dagbladet forteller at hun i

---

<sup>71</sup> Østebø poengterer i sitatsjekk 10. juni 2004 at han er glad for at han jobbet så mye, og at han valgte det selv (Østebø 10. juni 2004).



perioder har vært livredd for å bli syk eller for å ta seg fri: «Jeg tenkte de kanskje ville glemme meg eller se at de klarte seg uten meg» (Schjerve 10. november 2003).

Ut fra intervjuene kommer det også frem at vikartilværelsen i høyeste grad kan påvirke fritiden til vikarene. Line Kaspersen i Aftenposten forteller at hun i en periode ikke kunne gjøre faste ting på kveldene, i tilfelle noen skulle ringe fra jobben (Kaspersen 29. september 2003).<sup>72</sup> Jane Throndsen, som arbeidet som vikar i Dagbladet i 1997, forteller om situasjoner der grytene stod og putret og gjestene var på vei, mens hun sprang mot Dagbladet:

Mye sosialt, samt kjæreste, ble prioritert bort til fordel for Dagbladet. Når man ikke vet hva som skjer i jobben neste halvår, skaper det mindre kontinuitet og stabilitet også i privatlivet. Kan jeg få barn? Kan jeg ta opp lån? Det er mange av de store valgene i livet som kanskje må settes på vent (Throndsen 14. april 2003).

Kristoffer Egeberg i Dagbladet ser på sin side ikke muligheten til å endre sivilstatus med det første. Som han selv sier det: «Hvem er det som vil binde seg til et menneske som føler seg tvunget til å ha jobben som førsteprioritet hele tiden?» (Egeberg 5. november 2003).

Vikarene forteller også om nervøsitet hver gang en arbeidskontrakt nærmer seg slutten. Ofte er det usikkert om de får fortsette i avisen eller om de må ut å søke nytt arbeid. Særlig er flere korte vikariater i løpet av et år en stor påkjenning. Hilde Schjerve beskriver situasjonen på slutten av et vikariat slik: «Jeg går og tenker: herregud, må jeg gå på arbeidskontoret om en måned? Det går ut over arbeidslysten. Det er tungt å jobbe, stå på og vise seg frem når man egentlig er kjempefortvilet over at alt er så usikkert» (Schjerve 10. november 2003). Hun forteller også at «det hele tiden blir gitt uttrykk for at dersom man gjør seg selv uunnværlig og står på, så kan de ikke kvitte seg med deg. Da er du så viktig for bedriften at det alltid vil ordne seg med en ny kontrakt» (Schjerve 10. november 2003).

Høye krav, usikkerhet og hardt arbeid ser altså ut til å prege vikarenes arbeidsforhold. De tar på seg vakter de egentlig ikke vil ha, de tør ikke ta ferie, de er livredde for å bli syke, og de bekymrer seg for om de har en jobb å gå til neste måned. Ringer jobben, ser det ut til at alt annet bortprioriteres. Flere i ledelsen i de tre avisene er klar over presset vikarene arbeider under. Nyhetssjef i Dagbladet, Terje Myklevoll, beskriver vikartilværelsen som knalltøff, først og fremst fordi vikarene vet så lite om

---

<sup>72</sup> I forbindelse med sitatsjekk 14. juni 2004 presiserer Kaspersen at dette kun gjaldt i da hun jobbet som tilkallingsvikar, ikke som fast vikar (Kaspersen i e-post 14. juni 2004).

hvordan arbeidsdagen kommer til å se ut om noen måneder. Han peker dessuten på at det ikke hjelper om vikarene er aldri så flinke. Siden det ikke finnes penger som gjør det mulig å ansette folk, finnes det heller ikke jobber (Myklevoll 28. oktober 2003). Redaktør for utvikling i Stavanger Aftenblad, Gottfred Tunge, karakteriserer vikartilværelsen som en risikosport, der de unge journalistene går inn i jobben med forhåpninger og drømmer, samtidig som avisen ikke kan gi dem noen lovnader eller garantier (Tunge 15. oktober 2003). Men han mener at ansvaret for vikarenes arbeidssituasjon ikke kan legges på avisene alene, siden vikarene selv vet hva de går til. Flere, som sjefredaktør Einar Hanseid i Aftenposten, mener dessuten at avisene gjør vikarene en tjeneste. Siden arbeidsmarkedet er så trangt ville det vært umulig for journalister å få praksis i større aviser dersom for eksempel praksisvikarstillingene ikke hadde eksistert (Hanseid 16. desember 2003).

Også vikarene peker på at de midlertidige stillingene tross alt er bedre enn ingen jobb i det hele tatt. Fire av de ni vektlegger også at det gir dem en unik sjanse til å jobbe i noen av landets største redaksjoner. Som vikar i Aftenpostens nyhetsavdeling, Simen Slette Sunde sier det: «Hadde det kun eksistert faste vikariater eller faste stillinger hadde langt færre fått prøvd seg i de store avisene som Aftenposten, Dagbladet, VG og Dagsavisen» (Sunde 6. oktober 2003). I løpet av tiden i de store avisene får vikarene dessuten nyttig arbeidserfaring, de får knyttet viktige kontakter, og de får en profilert arbeidsplass på CV-en.

Det virker imidlertid som om det går en grense for hvor lenge det går an å jobbe som vikar og samtidig opprettholde et positivt syn på vikartilværelsen. De som har vært i «vikarkarusellen» lengst føler de har lagt ned svært mye arbeid uten å få noe igjen for det, og mange er sinte og frustrerte over at arbeidsgiveren ikke kan gi dem fast jobb. Bare én av vikarene i denne undersøkelsen, Elin Nyberg i Stavanger Aftenblad, er midlertidig ansatt av egen vilje.<sup>73</sup> De åtte andre ser på vikarsituasjonen som svært anstrengende. Seks av dem misliker arbeidssituasjonen så sterkt at de har vurdert å bytte yrke, og to har forlatt journalistikken i perioder.<sup>74</sup> Flere av de kvinnelige vikarene peker dessuten på at en midlertidig ansettelse ikke gir tilstrekkelig trygghet den dagen de

---

<sup>73</sup> I forbindelse med sitatsjekk 10. september 2004 påpeker imidlertid Nyberg at uttalelsen var svært situasjonsbestemt: «Da intervjuet ble gjort var jeg i en studiesituasjon, og i den situasjonen hadde jeg ikke noe umiddelbart ønske om å få fast ansettelse». Hun har imidlertid ikke noe ønske om å være midlertidig ansatt på permanent basis (Nyberg i e-post 10. september 2004).

<sup>74</sup> Line Kaspersen i Aftenposten prøvde seg som flyvertinne i en periode, og Camilla Aadland, også i Aftenposten, jobber nå i 80 prosent fast stilling for PowerNews, kraftbransjens nyhetsbyrå (Kaspersen 29. september 2003, Aadland 3. november 2003).

ønsker å få barn, og at de derfor ikke kan se for seg å være vikarer i overskuelig fremtid.<sup>75</sup> Andre, som Kristoffer Egeberg i Dagbladet, kan ikke se for seg en annen tilværelse. Først og fremst fordi han ikke vet hva annet han eventuelt skulle tatt seg til. Som han sier: «Det er jo dette jeg kan» (Egeberg 5. november 2003).

#### **4.4 Er vikarbruken i tråd med lovverket?**

Jeg kan vanskelig fastslå om vikarbruken i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad er lovlig eller ulovlig. Til det er både informasjonen jeg har skaffet til veie og lovteksten for utydelig. Jeg vil likevel gjøre en kort drøfting av hvorvidt bruken av midlertidig ansatte ligger innenfor arbeidsmiljølovens intensjon.

Først til vikarenes lønns- og tilleggsgoder. Som nevnt får en stor del av de midlertidig ansatte lavere lønn enn fast ansatte i samme redaksjon. Dette skyldes både at vikarene ofte har kortere ansiennitet, men også av at lokalavtalene sikrer de fast ansatte bedre rettigheter. Både i Dagbladet og Stavanger Aftenblad er det bestemt at vikarer skal ha et lavere personlig tillegg enn de fast ansatte (i Dagbladet er tillegget ifølge ledelsen lavere de tre til fire første månedene, mens vikarene i Stavanger Aftenblad ikke kan få mer enn 80 prosent av gjennomsnittslønnen på sitt trinn). I Aftenposten går tilkallings- og praksisvikarene på sjablong, noe som vil si at de ikke får individuell lønn overhodet. Dessuten gir ingen av avisene gir dessuten vikarene de samme tilleggsgodene som de fast ansatte.

Lokalavtaler som på denne måten helt eller delvis unntar vikarer fra avtalte goder, er i strid med det tidligere omtalte EU-direktivets prinsipp om likebehandling: Arbeidsgivere skal ikke kunne forskjellsbehandle ansatte på grunn av ansettelsesform. Alle medlemmer av Norsk Journalistlag – midlertidig eller fast ansatte – skal dessuten automatisk være omfattet av redaksjonens lokalavtale. Det ser altså ut til at de midlertidig ansatte i de tre avisene er blitt urettmessig forskjellsbehandlet med redaksjonsklubbens samtykke.

Når det gjelder omfanget av bruken av midlertidig ansatte, er det vanskelig å si om de ulike avisenes praksis er lovstridig. Det er som nevnt ulovlig å inngå løpende,

---

<sup>75</sup> Motviljen mot midlertidige ansettelser er ikke spesiell innen journalistikken. Ifølge flere undersøkelser Jan Ch. Karlsson og Birgitta Eriksson refererer til i boken *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor* foretrekker 90 prosent av alle arbeidstakere fast ansettelse. De to forfatterne mener årsaken er at de løse kontraktene fratar arbeidstakerne mye av selvstendigheten og minsker den generelle livskvaliteten (Karlsson og Eriksson 2000:72-88).

kortvarige vikaravtaler for å dekke et konstant fravær. Det vil si at det skal være nok fast ansatte til å dekke det fraværet som alltid vil finnes på større arbeidsplasser (noen vil alltid være fraværende på grunn av sykdom, barselpermisjoner, studiepermisjoner og så videre). Dersom Dagbladet har behov for å ha hele 63 midlertidig ansatte tilknyttet bedriften, kan det tyde på at store deler av det totale fraværet dekkes inn ved hjelp av vikarer (Dagens Næringslivs tall). Dersom tallet jeg har fått oppgitt, 25, er mer korrekt, dekker vikarene sannsynligvis de mer uventede svingningene i arbeidskraftsbehovet. Siden både Dagbladet og Aftenposten har foretatt omfattende nedbemanninger de siste årene, kan det imidlertid – som tidligere nevnt – være et tegn på at bemanningen legges på et minimumsnivå, og at vikarer brukes for å dekke de behovene for arbeidskraft som oppstår. Dette vil i tilfelle ikke være i tråd med arbeidsmiljøloven. Verken personalsjefer eller redaktører i de tre avisene mener imidlertid at avisene bevisst bruker midlertidig ansatte som kompensasjon for fast arbeidskraft. Men som personaldirektør i Dagbladet, Gunnar Bleness, sier: «Dagbladet er et stort hus og glipper kan skje» (Bleness 6. november 2003). Og dersom det skulle være ønskelig, er det ifølge Gottfred Tunge i Stavanger Aftenblad ikke vanskelig å omgå loven:

Vi blir i stor grad holdt i ørene av klubben, men det finnes mange måter å omgå arbeidsmiljøloven på hvis man vil. Et eksempel er dersom en fast ansatt blir tatt ut for å jobbe med et prosjekt i 50 prosents stilling. Da er det mulig å fylle opp hullet etter denne ansatte med en vikar som går hundre prosent for å dekke inn et redaksjonelt behov. Det er en klassisk måte å finne dekning for å ha vikarer i forskjellige stillinger (Tunge 15. oktober 2003).<sup>76</sup>

Når det gjelder *typen* vikariater er det også vanskelig å fastslå om de er i tråd med loven eller ikke. I Aftenposten brukes det for eksempel en god del praksisvikarer. Ifølge lovverket skal praksisarbeid som tidligere nevnt normalt skje i forbindelse med opplæring eller kvalifisering innenfor et fagområde, gjennom for eksempel lærlingkontrakter. Det spørres imidlertid om intensjonen med denne bestemmelsen er at arbeidsgiverne fritt kan bruke studenter ved relevante studier som ekstra arbeidskraft (særlig dersom det er arbeidsgiver selv som avgjør hvilke studier som er relevante). Selv om praksisvikarordningen uten tvil er til nytte for vikarene selv (de får verdifull erfaring) og arbeidsgiver (som får arbeidskraft), er bruken trolig ikke i tråd med arbeidsmiljøloven. Som fortalt innledningsvis avskaffet Norsk Journalistlag allerede på 1950-tallet den daværende lærling- og aspirantordningen, fordi det viste seg at

---

<sup>76</sup> Tunge presiserer i sitatsjekk 10. juni 2004 at avisen ikke praktiserer denne måten å omgå loven på, men at det kan ha skjedd et par ganger (Tunge i e-post 10. juni 2004).

aspirantene ble brukt som ordinære journalister og utnyttet av avisene som billig arbeidskraft.

Stavanger Aftenblads bruk av «frilansere» er sannsynligvis heller ikke i tråd med loven. Først og fremst fordi arbeidsforholdene tilsier at de er tilkallingsvikarer og ikke frilansere i ordets rette forstand (de går blant annet inn i turnuser og jobber i avisens lokaler). Dette gjør at Stavanger Aftenblads vikarer sannsynligvis går glipp av en del rettigheter ansatte journalister skal ha, som det å omfattes av lokalavtalen dersom de er medlemmer av Norsk Journalistlag.

Et tredje eksempel på vikarbruk som sannsynligvis bryter med arbeidsmiljøloven er enkelte prosjektstillinger. Ifølge Norsk Journalistlags jurist Knut Skaslien står det nemlig ingenting i lovverket om når et prosjekt opphører å være prosjekt og går inn som en fast del av det redaksjonelle produktet. Avisene kan derfor la vikarer gå i såkalte prosjektstillinger over mange år. Høsten 2003 ble Dagbladet Fredag for eksempel stort sett produsert av prosjektansatte, selv om bilaget har eksistert siden 1990. (Skaslien 11. mars 2003. Innlegg under Oslo Journalistklubbs «løshundtreff»).

Det finnes med andre ord mange eksempler på vikaravtaler og vikarbruk som ligger i arbeidsmiljølovens gråsoner. Intervjuer Bjørg Aase Sørensen gjorde med vikarer i forbindelse med den siste arbeidsmiljøundersøkelsen blant journalister, peker i samme retning. Der hevder vikarene blant annet at det ansettes to vikarer for hver faste redaksjonelle stilling som kuttes, fordi vikarene er mye billigere arbeidskraft. Ni av ti opplyser dessuten at de ikke vikarierer for en annen journalist, men at stillingene deres bare kalles vikariater. Enkelte redaksjoner betaler dessuten ikke overtid for vikarene (Sørensen 2004, foreløpig rapport).

Det kan altså se ut som om mediebedriftene er villige til å strekke seg langt for å fylle opp med så mye midlertidig arbeidskraft som mulig. Som jeg kommer tilbake til i kapittel syv, kan dette være en indikator på at antallet vikarer også i Norge vil øke i årene som kommer.

## Kapittel 5: Den økonomiske siden av vikarbruken

---

Hovedhypotesen for denne oppgaven er at vikarbruken representerer en økt vektlegging av mediernes rolle som bedrift, på bekostning av rollen som samfunnsinstitusjon. Sagt med andre ord: Bruken av midlertidig arbeidskraft er et resultat av økt fokus på mediebedriftenes forretningsnormer. Implisitt i denne hypotesen ligger en påstand om at midlertidige stillinger er mindre kostbart for mediebedriftene enn faste stillinger. Før jeg i neste kapittel drøfter om en økt vektlegging av forretningsnormene går på bekostning av de journalistiske normene, vil jeg derfor trekke frem ulike sider ved mediebransjen som gjør bruken av fleksibel arbeidskraft spesielt lønnsomt. Jeg vil også vise at ønsket om økt fleksibilitet har ført til en ny ansettelsespolitikk og utviklingen av et eget regelverk rundt midlertidige ansettelser (den såkalte 11-månedersregelen).

### 5.1 Hvorfor er midlertidig arbeidskraft lønnsomt for mediebransjen?

Som tidligere nevnt viser tall fra den siste arbeidsmiljøundersøkelsen at hele 46 prosent av Norsk Journalistlags medlemmer under 30 år er uten fast ansettelse,<sup>77</sup> mens over 20 prosent av den totale medlemsmassen ikke har fast jobb (Sørensen 2004, foreløpig rapport). Til sammenlikning viser undersøkelser på landsbasis for alle grupper arbeidstakere at bare 10 prosent ikke er i fast arbeid (ifølge Floberghagen 21. november 2003). Midlertidig ansatte og selvstendig næringsdrivende er med andre ord dobbelt så vanlig innenfor journalistikken som innenfor andre yrkesgrupper. Men hvorfor er det slik?

Går vi tilbake til arbeidsforskningens beskrivelser av virksomheter og bedrifter som har særlig nytte av fleksible arbeidsforhold, sammenfaller disse kriteriene i stor grad med mediebransjen. Høy konkurranse om jobbene gjør det lett å skaffe kvalifisert arbeidskraft på kort varsel – og tilgang på erfarne journalister som kan gå inn i turnuser og vakter uten særlig opplæring gjør det mindre kostbart å skifte ut ansatte (som vi har sett, har alle de tre avisene stor pågang av søkere til de vikarstillingene som lyses ut).

---

<sup>77</sup> 54 prosent av journalistene under 30 år oppgir at de er fast ansatt, 16 prosent er midlertidig ansatt, 14 prosent er frilansere, 3 prosent tar tilfeldige vakter, 8 prosent er på engasjement, og 2 prosent vet ikke hvordan de skal karakterisere sitt forhold til arbeidsplassen. 1 prosent er arbeidsledige (Sørensen 2004, foreløpig rapport).

Sannsynligvis har de fleste mediebedrifter også store svingninger i behovet for arbeidskraft. Konkurransen om nye lesere fører til at stadig nye produkter og formater prøves ut. Et eksempel er Aftenpostens omlegging til tabloidformat, som forårsaker unormalt mye arbeid for redaksjonen. I slike perioder er avisen ifølge administrativ redaktør Solveig Jølstad helt avhengig av å kunne hente inn ekstra arbeidskraft (Jølstad 23. september 2003).

Kravet om å komme ut med ferske nyheter hver dag fører dessuten til mye turnus-, kvelds- og helgearbeid (det tredje punktet i Neergaard og Stokkes beskrivelse av bedrifter som har særlig nytte av fleksible arbeidsforhold).<sup>78</sup> Som sjefredaktør i Aftenposten, Einar Hanseid, sier det: «Vi jobber 24 timer i døgnet, vi har to aviser som skal ut i løpet av døgnet, og vi er avhengige av at alle poster er bemannet» (Hanseid 16. desember 2003). Også de tre mellomlederne i avisenes nyhetsavdelinger legger stor vekt på det praktiske aspektet ved vikarbruken: Å ha en rekke midlertidige tilknyttet redaksjonen gjør det mulig å fylle uventede hull i vaktlistene i løpet av relativt kort tid (Abel 3. oktober 2003, Myklevoll 28. oktober 2003, Tagesen 13. oktober 2003).

Til tross for disse praktiske fordelene mener likevel ledelsen i de tre avisene at bruken av vikarer ikke er direkte økonomisk lønnsom. Administrativ redaktør i Aftenposten, Solveig Jølstad, peker for eksempel på at vikarbruken fører med seg en del tilleggssarbeid på grunn av opplæring og ekstra administrasjon (Jølstad 23. september 2003). Organisasjonsutviklingsleder i Dagbladet, Lars Marius Valstad, mener det kan være økonomisk gunstig å bruke vikarer fremfor fast ansatte på grunn av lønnsforskjellene (de fleste vikarer har lavere personlig tillegg og færre tilleggsgoder enn fast ansatte). Men han peker samtidig på at manglende kompetanse og erfaring kan føre til at vikarer er mindre produktive enn fast ansatte. Ifølge Valstad er fast ansatte dessuten «best butikk» totalt sett, ettersom vikarbruk ofte har kostnader knyttet til både vikaren og den fast ansatte det vikarieres for (Valstad i e-post 29. januar 2004).

Flere peker imidlertid på at det kan lønne seg å hente inn vikarer for kortere perioder. Utviklingsredaktør i Stavanger Aftenblad, Gottfred Tunge, viser for eksempel til at det er billigere å la tilkallingsvikarer ta enkeltvakter enn å la de fast ansatte jobbe ekstra:

De [faste] skal ha overtid siden de allerede har fylt opp sin uke på 35,5 timer, og det er dyre timer. En vikar kan du trekke inn, og uansett hvor langt de har avansert på lønnsstigen på grunn av ansiennitet og bakgrunn, vil det være betydelig billigere og en

---

<sup>78</sup> Se punkt 3.2.2

mer fornuftig økonomisk bruk enn overtid for en fast medarbeider (Tunge 13. oktober 2003).

Det kan med andre ord se ut som om bruken av *langvarige* vikaravtaler ikke lønner seg. Korte og løse vikariater kan derimot være en effektiv måte å få ned personalkostnadene på. Ved bruk midlertidig ansatte som ikke vikarierer for noen (prosjektengasjerte og praksisvikarer) og tilkallingsvikar trenger bedriftene kun å betale for den arbeidsmengden som til enhver tid behøves. Muligheten til å hente inn kvalifisert arbeidskraft ved behov sparer dessuten avisene for store overtidsutlegg.

Det kan også virke som om vikarenes lønn blir dårligere jo kortere og løsere vikariatene er. Hos Aftenposten får for eksempel de faste vikarene tilnærmet den samme lønnen som de fast ansatte, mens tilkallings- og praksisvikarene går på sjablong.<sup>79</sup> Hos Dagbladet blir ikke vikarenes personlige tillegg oppjustert før etter tre til fire måneder (ifølge vikarene tar det enda lenger tid). Lønnsforskjellene vikarene imellom er med andre ord også med på å gjøre de korteste vikariatene til «best butikk».

Prosjektstillinger, praksisvikariater og tilkallingsvikariater kan altså både direkte (på grunn av lønnsnivået) og indirekte (på grunn av de praktiske fordelene) være en effektiv måte å få ned personalkostnadene i mediebedrifter på. I nedgangstider og i perioder med sterkt fokus på å øke driftsmarginen vil det derfor være naturlig at bruken av denne typen vikariater tar seg opp. Slik ser det, som jeg tidligere har påpekt, også ut til å være i Dagbladet, Aftenposten og Stavanger Aftenblad.

## 5.2 Utviklingen av et eget regelverk for å øke fleksibiliteten

For bedrifter som søker en mer fleksibel organisasjon vil det være viktig å forplikte seg så lite som mulig overfor de midlertidige ansatte – slik at de forblir midlertidig (og dermed fleksibel) arbeidskraft. I noen redaksjoner har det derfor oppstått egne regelverk for å hindre for sterke bindinger mellom vikarene og avisen. Den såkalte 11-månedersregelen er, som vi skal se, en av de mest særegne praksisene. Utgangspunktet for regelen er §2.2 i det første kapittelet av journalistavtalen.<sup>80</sup> Der står det blant annet at:

---

<sup>79</sup> De får ikke individuell lønn.

<sup>80</sup> Punktet ble til gjennom en overenskomst mellom Mediebedriftenes Landsforening og Norsk Journalistlag i 2002.



Vikarer og midlertidig ansatte som sammenhengende for et tidsrom av ett år har hatt fast tilknytning til kun en avisredaksjon, og for denne har utført arbeid av en regularitet og et omfang svarende til det som er vanlig fullt arbeid for en fast ansatt medarbeider, skal under ellers like vilkår ha fortrinnsrett ved nyansettelse i redaksjonell stilling. (Norsk Journalistlag 12. desember 2002).

For å unngå at vikarer opparbeider seg denne fortrinnsretten har flere redaksjoner utviklet en praksis der de ikke tilbyr vikariater som varer lengre enn 11 måneder. Før nye vikariater i bedriften er aktuelt må de midlertidig ansatte ofte «luftes». Det vil si at de må ha hovedinntekten sin et annet sted for en periode.

### 5.2.1 Bruken av 11-månedersregelen<sup>81</sup>

Som tidligere nevnt er det stor variasjon mellom vikariatenes lengde i de tre avisene. Mens Aftenposten som regel setter grensen ved 11 måneder uansett, går Dagbladet over 11-månedersgrensen i enkelte tilfeller. Stavanger Aftenblad opererer på sin side ikke med noen øvre tidsgrense.

Ifølge klubbleder i Aftenposten, Håkon Letvik, oppsto 11-månedersregelen i 1999. Foranledningen var at Letvik i 1998 ble kontaktet av tre vikarer. Alle tre hadde jobbet i Aftenposten i mellom tre og fem år, og lite skilte deres arbeidsdag fra de fast ansattes: De hadde egne kontor, deltok på morgenmøtene og representerte avisen utad på pressekonferanser (Letvik 18. november 2003). Da klubblederen kontaktet ledelsen angående de tre vikarenes situasjon, fikk han imidlertid beskjed om at det ikke fantes stillingshjemler å ansette folk i – avisen var inne i en situasjon med få faste jobber og fokus på nedbemanning (Letvik 18. november 2003).

Etter å ha gått grundig inn i hver enkeltsak og fått bistand fra Norsk Journalistlags jurister sentralt klarte klubben likevel å få to av de tre fast ansatt.<sup>82</sup> Klubben ba også om mer ryddige forhold rundt resten av vikarene, siden mange ikke hadde skriftlige avtaler og ifølge Letvik «nærmest gikk på jobb av gammel vane» (Letvik 18. november 2003).

---

<sup>81</sup> Nestleder i Norsk Journalistlag Elin Floberghagen påpeker at det finnes en 11-månederspraksis, men ikke noen 11-månedersregel: «11-månedersideen er definitivt verken hensikten med fortrinnsrettsparagrafen i journalistavtalen, eller noen naturlig følge av den. Jeg ser på den som noe arbeidsgiverne bruker når de gjerne vil bytte ut folk» (Floberghagen 21. november 2003).

<sup>82</sup> Den tredje fikk ifølge Letvik ikke fast ansettelse, men i stedet forlenget frilanskontrakten sin med flere år (Letvik 18. november 2003).

Som en følge av disse hendelsene innførte ledelsen i Aftenposten en ny ansettelsespraksis for vikarene: 11-månedersregelen. Regelen skulle ifølge Letvik hindre vikarer i å opparbeide seg fortrinnsrett ved nyansettelser og skape mer ryddige forhold (Letvik 18. november 2003). Den nye regelen førte også til at flere vikarer som hadde vært i Aftenposten i flere år ikke fikk fornyet vikariatene sine.<sup>83</sup> Letvik tok igjen kontakt med Norsk Journalistlags jurister. Denne gangen fikk han beskjed om at rettspraksis ikke er entydig, og at man derfor ikke automatisk har krav på fast ansettelse dersom man har jobbet et sted i flere år (Letvik 18. november 2003). Letvik husker situasjonen som svært vrien: «[...] vi kunne ikke protestere på at bedriften ville ha ryddighet og avtalemessig orden på ting. Det var det jo faktisk vi som hadde bedt om det» (Letvik 18. november 2003).<sup>84</sup>

Administrativ redaktør i Aftenposten, Solveig Jølstad, bekrefter at Aftenposten nå bare unntaksvis ansetter midlertidig over elleve måneder. Når det skjer, besitter vikaren som regel en spesiell kompetanse som avisen ikke klarer å hente inn fort eller få tak i på annet vis. Ifølge Jølstad er hovedårsaken til at avisen praktiserer 11-månedersregelen at vikarene ikke skal bli for sterkt knyttet til bedriften: «Man har jo ikke rett til fast jobb etter 11 måneder, for avtalen er jo 'under ellers like vilkår'. Men [...] når vikarene har vært her i over et år, ønsker de ofte en endret status» (Jølstad 23. september 2003). Hun forteller at vikarene etter hvert som tiden går sammenlikner seg mer og mer med de fast ansatte kollegene, og at forventningene om at det vil ordne seg med en fast stilling forsterkes veldig (Jølstad 23. september 2003).

Avdelingsleder i Aftenpostens nyhetsredaksjon, Morten Abel, synes det er en stor ulempe at flinke og erfarne midlertidig ansatte kontinuerlig erstattes av nye vikarer. Samtidig skjønner han at ledelsen vil stå mest mulig fritt ved nyansettelser: «[...] det er så sjelden vi har ledige stillinger at vi ville få minst hundre søkere dersom vi skulle utlyse en ledig hjemmel eksternt. Da er det viktig å kunne stå fritt til å velge den beste, og unngå at noen får jobben kun på grunn av ansiennitet» (Abel 3. oktober 2003).

---

<sup>83</sup> Kaj Tøger Pedersen, intervjuet i forbindelse med et av testintervjuene, hadde for eksempel vært tilknyttet Aftenposten i fem år da han fikk beskjed om at han ikke fikk jobbe der lenger. Han beskriver situasjonen slik: «En helt vanlig tirsdag ringte plutselig sjefen og sa jeg hadde vært tilknyttet for lenge. Først trodde jeg han kødda, men det gjorde han ikke» (Pedersen 31. mars 2003).

<sup>84</sup> Siden 1999 har Letvik flere ganger spurt redaksjonsledelsen om det er mulig å lempe på 11-månedersregelen for å få en slutt på runddans med mange vikarer som er innom i korte perioder. Han tror den nåværende situasjonen verken er gunstig for de midlertidige eller for avisen faglig sett (Letvik 18. november 2003).

Dagbladet benytter også 11-månedersregelen, om enn ikke i så utstrakt grad som Aftenposten. Personaldirektør Gunnar Bleness forklarer at regelen først og fremst brukes for å behandle de midlertidig ansatte ryddigere. Den gjør at avisen stadig må evaluere de vikarene som er inne, og tenke mer langsiktig rundt dem. «På den måten oppstår det langt færre situasjoner hvor folk blir veldig skuffet og tror de har fått signaler om at de kan bli, mens vi egentlig har prøvd å fortelle dem noe annet» (Bleness 6. november 2003).

Når det gjelder lufting,<sup>85</sup> har Dagbladet i en tommelfingerregel: Vikarene skal ha hatt sin hovedinntektskilde et annet sted en god stund før de kan komme tilbake.

Dette har vi ikke finregnet på og telt på i arbeidsrettslig forstand, men det dreier seg som oftest i hvert fall om tre måneder til et halvt år. Det betyr både at bedriften får anledning til å kjenne på hvordan det er å klare seg uten denne vikaren, og det betyr at vikaren helt reelt orienterer seg fritt i arbeidsmarkedet (Bleness 6. november 2003).

Han oppfatter ikke 11-månedersregelen som en måte å unngå forpliktelser på: «Det er ikke slik at dersom vi ikke hev ut folk etter 11 måneder, så ville vi ansatt dem. Vi har jo ikke noen stillinger. Når folk har hatt personlige vikariater har vi ikke noen formelle, reelle, juridiske eller moralske forpliktelser til å ansette dem» (Bleness 6. november 2003). Han forklarer at vurderingene rundt midlertidige ansettelse er helt annerledes enn når faste stillinger bemannes. Fast ansatte er nemlig en langt større utgiftspost enn vikarer: «Når du ansetter noen fast, gjør du en 20-30 millioners investering på vegne av bedriften. Ofte gjør vi jo den vurderingen på et dårligere grunnlag enn når vi kjøper inn en ny kopimaskin til 500 000, da vi har anbud og holder på» (Bleness 6. november 2003). Avisen må derfor ta en god del langsiktige hensyn og prøve å se for seg journalisten i bedriften om fem til ti år. Er personen for eksempel et lederemne, og hvordan vil han eller hun utvikle seg i Dagbladet? (Bleness 6. november 2003). Mens avisene tidligere kunne tillate seg å ansette dem man tilfeldigvis hadde inne, finnes det nå så få ledige stillinger at rekruttering er blitt svært mye viktigere (Bleness 6. november 2003).

Som Morten Abel i Aftenposten synes nyhetssjef i Dagbladet, Terje Myklevoll, det er vanskelig å forholde seg til at selvgående, ferdig opplærte vikarer må ut. Tommelfingerregelen i redaksjonen er imidlertid at kun de vikarene som er så flinke at

---

<sup>85</sup> Bleness poengterer under sitatsjekken at «lufting» er et begrep som verken brukes av ham eller resten av ledelsen i Dagbladet. Han ønsker også å påpeke at vikaren må vite når et personlig vikariat er over, og at det ikke nødvendigvis er noe nytt vikariat å få når den fast ansatte kommer tilbake på jobb (Bleness i e-post 17. juni 2004).

avdelingen kunne tenke seg å ansette dem fast får bli over 11 måneder sammenhengende (Myklevoll 28. oktober 2003). Som Bleness synes Myklevoll at 11-månedersregelen er en ryddigere måte å behandle vikarene på.

I motsetning til Dagbladet og Aftenposten praktiserer ikke Stavanger Aftenblad 11-månedersregelen. Utviklingsredaktør Gottfred Tunge tror Aftenbladet kan ha tapt på det:

Vi er nok ikke så bevisste i forhold til 11-månedersregelen her som de er i Oslo. De gangene noen har vært ute i 16 måneder, så har vi fylt opp med en vikar i 16 måneder. Det er kanskje litt inkonsekvent av oss, for vi vet at det er veldig mange flinke folk der ute. Sannsynligvis hadde vi kanskje hatt mest igjen for å prøve flest mulig over kortere perioder (Tunge 15. oktober 2003).

Årsakene til Aftenbladets praksis er ifølge Tunge praktiske. Dersom en gruppeleder får inn en vikar som raskt tilpasser seg, oppfatter nyhetspoenger, tar ansvar og bygger opp et kildenett, ber ikke ledelsen denne personen gå etter 11 av 16 måneder (Tunge 15. oktober 2003). Nyhetsleder i Stavanger Aftenblad, Dan Tagesen, er glad for å kunne ha vikarer inne over lengre perioder. På den måten får han journalister med kontinuitet og erfaring, som i tillegg kan mye om det å være journalist i Aftenbladet. Men også Tagesen tror det kan være en fordel at 11-månedersregelen gir vikarene «et spark bak», slik at de ikke knytter seg for sterkt til avisen – og blir skuffet dersom de ikke får en fast stilling som blir utlyst: «Selvfølgelig vil de vikarene vi har stille sterkt, siden vi vet hva de er gode for, men samtidig blir de utsatt for beinhard konkurranse» (Tagesen 13. oktober 2003).

Nesten alle vikarene som er med i denne undersøkelsen har fartstid fra flere redaksjoner. Enkelte av dem kan fortelle at det som en følge av 11-månedersregelen har oppstått et slags «byttesystem» mellom noen aviser. Ifølge Line Kaspersen i Aftenposten hender det for eksempel at VG og Aftenposten varsler hverandre dersom kontrakten til en vikar de er fornøyd med er i ferd med å gå ut:

Siden VG og Aftenposten har samme eier er det ikke konkurranse, egentlig. Jeg vet ikke hvor vanlig dette er, men de var veldig åpne overfor meg på at de hadde gjort det. Jeg har fått høre at de gjerne vil ha meg i VG igjen, men at det er en fordel at man er ute en stund. Man må alltid luftes litt, og jo lenger man er ute desto bedre. Det er jo de samme som går frem og tilbake, og jeg tror ikke egentlig det er hindringer for hvor du går (Kaspersen 29. september 2003).

### 5.2.2 11-månedersregelen som uttrykk for en ny ansettelsespolitikk

11-månedersregelen ser altså ut til å være en selvpålagt regel, der redaksjonene ved hjelp av korte vikariater og «lufting» unngår at det dannes for sterke bånd mellom avisen og vikarene. På denne måten unngår man at det oppstår falske forhåpninger om en videre fremtid i bedriften, og avisene avverger formelle uklarheter og uventede krav fra klubbenes side. De får testet ut en lang rekke unge journalister, og dersom en svært dyktig vikar dukker opp, står de fritt til å ansette ham eller henne ved en senere anledning.

Denne redselen for å binde seg for sterkt til arbeidstagerne samsvarer med det det Svenska Journalistförbundet kaller «Hemingway-syndromet»: Man venter på at like skriveføre journalister som Ernest Hemingway skal banke på og spørre om jobb. Man ansetter ikke vanlige, normalt flinke mennesker lenger (Forsén 18. september 2003). Ifølge Kristina Andersson avdekker Hemingway-syndromet mediebransjens tro på det sterke individet, der evnen til å lage god journalistikk sees på som et talent, og ikke en ferdighet det går an å tilegne seg gjennom utdanning og erfaring. Dersom arbeidsgiveren tror det finnes personer «därute» med et eksepsjonelt talent for journalistikk, ønsker de å stå fritt til å ansette disse i en rekrutteringssituasjon «[...] och inte vara bunden av eventuella förturer som han dragit på sig genom B-lags-arbetsmarknaden, dvs vikarier och behovsanställda» (Andersson 2002:18).

Redselen for ikke å kunne ansette «de aller beste» må selvsagt sees i sammenheng med de trange tidene for de tre avisene. Som personaldirektør i Dagbladet, Gunnar Bleness, var inne på, er en fast ansettelse en stor investering for bedriften. Da er det selvsagt viktig å sørge for å få mest mulig valuta igjen for pengene. Dersom avisene har muligheten til å ansette en journalist som kommer opp med gode og eksklusive saker og samtidig jobber effektivt og selvstendig, er denne selvsagt å foretrekke fremfor vikarer som kanskje ikke har tilsvarende kvaliteter.

Det økte kravet om lønnsomhet og effektivitet ser med andre ord ut til å ha resultert i en relativt ny ansettelsespolitikk, der 11-månedersregelen er det tydeligste utslaget. Målet ser ut til å være å hindre for sterke bånd mellom ansatte og bedrift, og å unngå at midlertidige ansatte opparbeider seg fortrinnsrett. På denne måten sørger avisene for å opprettholde en kontinuerlig ytre fleksibilitet. Gjennom bruken av korte vikariater kan avisene til enhver tid tilpasse antallet ansatte etter behov, og samtidig unngå langsiktige forpliktelser. Disse fordelene ser ut til å oppveie en del praktiske ulemper, som at dyktige og integrerte vikarer må ut, mens ferske kommer inn. Enkelte

aviser ser imidlertid ut til å unngå ulempene vikarbruken kan føre med seg gjennom å «bytte» vikarer seg i mellom. Slik holdes de beste vikarene innad i systemet, uten at avisene får noen forpliktelser overfor dem.

Som tidligere nevnt kolliderer arbeidsgivers ønske om fleksibilitet ofte med arbeidstakers ønske om sikkerhet og forutsigbarhet i ansettelsesforholdet. Det er derfor ikke uventet at vikarene i denne undersøkelsen ikke er like positive til 11-månedersregelen som ledelsen. På spørsmål om hva de skulle ønske var annerledes i sin arbeidssituasjon trekker hele åtte av ni frem mer forutsigbarhet<sup>86</sup> – og at de ønsker 11-månedersregelen fjernet. For dem betyr et mer fleksibilt arbeidsmarked usikre arbeidsforhold og liten kontinuitet. Som vi skal se senere, kan disse arbeidsforholdene få konsekvenser for jobben vikarene gjør.

### **5.3 Er vikarbruken et uttrykk for økt vektlegging av forretningsnormene?**

Ut fra gjennomgangen ovenfor kan det se altså ut som om bruken av midlertidig arbeidskraft er en effektiv måte å få ned personalkostnadene i mediebedrifter på. Både på grunn av den økte fleksibiliteten og fordi vikarene ofte har lavere lønn og færre tilleggsgoder enn de fast ansatte.

En siste fordel med de korte vikariatene ser ut til å være at de nærmest tvinger vikarene til å ha jobben som førsteprioritet. Under gjennomgangen av vikarenes arbeidssituasjon oppga de fleste at de aldri ville tatt på seg så mye arbeid dersom de var fast ansatte. Det virker altså som om usikkerheten de midlertidige kontraktene fører med seg forskyver maktbalansen mellom arbeidsgiver og ansatt, slik at vikarene i stor grad må innrette seg etter redaksjonsledelsens ønsker og behov. Og jo mer usikker arbeidssituasjonen er, desto viktigere ser det ut til å være å markere seg positivt. Ser man kynisk på det, kan derfor opprettelsen av et arbeidsmarked bestående av svært korte midlertidige stillinger også være med på å gi «mer journalistikk for pengene». Utviklingen av et eget regelverk for å opprettholde fleksibiliteten understreker hvor fordelaktig den midlertidige arbeidskraften ser ut til å være.

Den svenske journalisten Richard Jakbo tar tak i disse forholdene i artikkelen «Rädda, lydiga vikarier». Han peker på at vikartilværelsen føles som å reise 100 år

---

<sup>86</sup> Alle bortsett fra Stian Haraldsen i Dagbladet.

tilbake i tid, til de dager hvor man – uten å stille krav – skulle takke og bukke for at arbeidsgiveren ga en arbeid (Jakbo 2004:9). Han mener den systematiske bruken av korte vikariater er et resultat av en kynisk bedriftsfilosofi fiksert på kortsiktige økonomiske mål (Jakbo 2004:7-9). Også nestleder i Norsk Journalistlag, Elin Floberghagen, mener vikarbruken er en form for grov utnytting av høyt utdannede journalister. I et desperat håp om fast jobb løper de raskere og krever lite (Floberghagen 21. november 2003). At vikarbruken er økonomisk fordelaktig trenger imidlertid ikke bety at den er et uttrykk for en økt vektlegging av forretningsnormene. Men som Wadbring påpeker: «Beroende på om journalistiken ses som ett mål i sig eller bara som ett medel för att nå ekonomisk avkastning kan de rörliga utgifterna användas på olika sätt och generera olikartad journalistikk» (Wadbring 2003:19). Det er med andre ord disponeringen av et eventuelt overskudd som viser om mediebedriftene ser på journalistikken som et mål eller et middel. Føres overskuddet i tilbake til den redaksjonelle produksjonen, kan det være et tegn på at økonomien sees på som et middel for å nå journalistiske mål. Får aksjonærene større og større utbytte til tross for nedgangstider og innsparinger, kan det imidlertid tyde på at journalistikken er middelet og økonomisk avkastning målet (Wadbring 2003:18).

Av avisene i denne undersøkelsen har både Aftenposten og Stavanger Aftenblad økt aksjonærenes utbytte parallelt med nedskjæringene blant personalet. Schibsted valgte for eksempel å øke 2003-utbyttet med 50 prosent og utbetale 208 millioner kroner til aksjonærene samtidig som antall årsverk i Aftenposten ble redusert med 64,5 (Propaganda 13. februar 2004).<sup>87</sup> I Stavanger Aftenblad bestemte generalforsamlingen seg i 2002 for å ta ut 7,3 millioner kroner av egenkapitalen for å toppe eiernes årsoverskudd på 19,7 millioner kroner. Omtrent samtidig besluttet styret at 44 årsverk skulle kuttes gjennom frivillige nedbemanningsordninger, der 17 var redaksjonelle medarbeidere (Olsen 2002:5-6). Det kan med andre se ut som om vikarbruken ikke bare er en dyd av nødvendighet for at avisene skal kunne overleve i et trangt marked. Det virker også som om nedbemanning og bruken av fleksible arbeidsforhold er en av metodene som brukes for å oppnå «størst mulig fortjeneste over en ubestemt periode» (McManus' fremste forretningsnorm). Ifølge Sigurd Allern er det nemlig ikke bare de fattige avisene som preges av «økt utsvetting» av journalistene. For å øke driftsmarginen opprettholder flere rike aviser produksjonskravene samtidig som

---

<sup>87</sup> Det er VG som står for mye av Schibsteds overskudd. Tallene viser imidlertid at konsernet ikke vil bruke av det samlede overskuddet for å hindre oppsigelser i Aftenposten.

staben «slankes» (Allern 2001b:95). Et hardt produksjonspress gir som regel høy produktivitet, enkel journalistikk og svak kvalitetskontroll. Konsekvensene kan, som tidligere nevnt, bli en lavere nyhetsterskel og en større andel referatnyheter og énkildejournalistikk (Allern 2001b:96-100).

Det kan med andre ord se ut som om vikarbruken er en følge av at mediebedriftene de siste årene har begynt å vektlegge forretningsnormene i større grad. Som vi har sett, kan vektleggingen av journalistiske og markedsøkonomiske normer i en redaksjon være med å avgjøre hvilken organisasjonskultur som oppstår. Organisasjonskulturen er ikke bare avgjørende for hvor mye ressurser som brukes på det redaksjonelle produktet, men også for hvilken journalistrolle som dannes i redaksjonen.





## Kapittel 6: Vikarbruken og de journalistiske idealene

---

Som jeg beskrev i teorikapitlet, er den klassiske journalistrollen preget av presseetiske idealer som korrekt og allsidig nyhetsformidling, evnen til kritisk gransking, integritet og journalistisk autonomi. I dette kapitlet vil jeg drøfte hvilke muligheter vikarene har til å etterleve disse idealene. Jeg vil se på hva kildene mener om forholdet mellom en ustabil arbeidssituasjon og redaksjonell produksjon, og jeg vil drøfte hvordan vikarbruken kan virke inn på det redaksjonelle produktet generelt.<sup>88</sup> Jeg vil også se på om de usikre arbeidsforholdene har noen innvirkning på forholdet mellom den redaksjonelle ledelsen og journalistene, og undersøke om vikarenes behov for å markere seg øker sjansen for etiske overtramp. Svarene jeg kommer frem til danner grunnlaget for en drøfting av vikarbrukens innvirkning på de klassiske journalistiske idealene.

### 6.1 Arbeidsforholdenes innvirkning på den redaksjonelle produksjonen

#### 6.1.1 Kontinuitet og muligheten til spesialisering

Som jeg har vært inne på, er mangelen på kontinuitet og forutsigbarhet et av de mest fremtredende trekkene ved vikarenes arbeidssituasjon. Mange ser ut til å havne i den såkalte vikarkarusellen: år etter år med korte vikariater, men aldri fast jobb.

For vikarene betyr de korte kontraktene ikke bare usikkerhet og bekymring over hvor neste måneds inntekt skal komme fra. Flere uttrykker også frustrasjon over at arbeidsforholdene gjør det vanskelig å gjøre en god jobb. Tilkallingsvikar i Stavanger Aftenblad, Ina Gundersen, sier det slik: «Jeg gjør en mye bedre jobb hvis jeg får lov til å jobbe over lengre tid. Da får jeg muligheten til å grave frem litt bedre saker, og ikke bare holde meg i overflaten. [...] Du kan lage helt ok saker som vikar, men de blir ikke så gode som de kunne ha vært» (Gundersen 14. oktober 2003).

Vikar i Aftenposten, Simen Slette Sunde, peker på at de korte vikariatene fører til at mange må skifte arbeidsplass etter at de har opparbeidet seg kompetanse på et område:

---

<sup>88</sup> Som tidligere nevnt har jeg ikke hatt tid og ressurser til verken observasjon, tekstanalyse eller tellinger. Det er derfor respondentenes oppfatninger som danner hovedgrunnlaget for drøftingen rundt det redaksjonelle produktet

Man blir en slags leiesoldater som går fra en avis til en annen uten å bli godt nok kjent med aviskulturen i det huset man er i [...] Det må da være negativt å måtte sparke ut folk i det de er i ferd med å bli kjent med et arbeidsområde. Jobber man for eksempel i Aftenposten Aften tar det sin tid å skjønne hvordan det politiske systemet i Oslo fungerer, hvem det lønner seg å snakke med i de ulike sakene, skaffe seg et kildenett, og få kunnskap om det man skriver om (Sunde 6. oktober 2003).

Line Kaspersen, også vikar i Aftenposten, forteller at det ofte er på slutten av et vikariat at hun føler det fungerer veldig godt. Først da er det mulig å vite hvordan redaksjonen tenker, og hvordan de vil ha sakene (Kaspersen 29. september 2003).

Mangelen på kontinuitet kan altså gjøre det vanskelig for de midlertidig ansatte å skaffe seg inngående kunnskap om et saksområde. Dette gjør at de stort sett brukes til det nyhetsleder i Dagbladet, Terje Myklevoll, kaller «allround» nyhetssaker. Det kan være en trafikkulykke én dag, en stortingsmelding den neste (Myklevoll 28. oktober 2003). De større, arbeidskrevende sakene er det stort sett fast ansatte journalister som tar seg av. Avdelingsleder i Aftenpostens nyhetsredaksjon, Morten Abel, forklarer forskjellen på fast ansatte og vikarer slik:

Faste journalister kan være flinkere til å grave og gå dypere i sakene, siden de er her lenger. De får bygget opp et større kontaktnett og får mer erfaring og sikkerhet rundt det de driver med. De har større selvsikkerhet når det gjelder å grave, og kan ha noen dager hvor de ikke får noe på trykk. En vikar er kanskje mer opptatt å vise hva han kan hver dag (Abel 3. oktober 2003).

Det kan altså se ut som om vikarene tar for seg mye av hendelsesnyhetene og annet «forefallende arbeid» i en redaksjon, mens de fast ansatte i større grad går i dybden og finner egne saker. Alle de tre mellomlederne peker imidlertid på at vikarene er mer enn velkomne til å komme med ideer til gode, større saker de kan jobbe med. Men som Terje Myklevoll i Dagbladet sier det: «Mangelen på kontinuitet og kildenettverk gjør at det er sjelden vikarer kommer med de avslørende, egne nyhetene. Nyheter som de har fra kilder de har opparbeidet, eller en sak de har jobbet med over lang tid som plutselig får et ordentlig gjennombrudd» (Myklevoll 28. oktober 2003). Han mener dessuten at det er vanskeligere for en vikar enn for en erfaren journalist å få til en god dialog med en toppleder. Dette kan gjøre det vanskeligere for vikarer å få «ting under bordet» og få hull på store saker (Myklevoll 28. oktober 2003). I tillegg peker han på at det kan være vanskelig å få fast ansatte journalister til å jobbe med saksområder de ikke jobber med til daglig: «Det er ikke lett å få [en fast ansatt] til å springe etter brannbiler. Men det gjør vikarer» (Myklevoll 28. oktober 2003).

Det kan med andre ord virke som om de korte ansettelseskontraktene fører vikarene inn i en ond sirkel. Siden de ikke har spesialkunnskaper og kildenettverk blir de satt til de minst krevende oppgavene. Det gjør igjen at det enda vanskeligere å fordype seg i saksområder og komme opp med egne ideer.

Det tydelige skillet mellom fast og midlertidig ansatte er kommer klart frem gjennom arbeidsoppgavene til vikarene i denne undersøkelsen: Hele åtte av ni brukes som allmennreportere. Bare Hilde Schjerve i Dagbladet har fått spesialisere seg: Hun er vikarierende helsereporter med hovedansvar for avisens helsestoff, noe som betyr at hun stort sett får jobbe med egne saker. Hun blir også tatt med på større prosjekter og får samarbeide med andre avdelinger (Schjerve 10. november 2003). For de andre, og særlig tilkallingsvikarene, består arbeidssituasjonen stort sett av «allround-arbeid».

Det ser altså ut som om vikarenes arbeidsforhold gjør det vanskelig å leve opp til journalistiske idealer som å «[...] avdekke kritikkverdige forhold» (Vær Varsom-plakaten, punkt 1.4) og «[...] å beskytte enkeltmennesker og grupper mot overgrep eller forsømmelser fra offentlige myndigheter og institusjoner, private foretak eller andre» (Vær Varsom-plakaten punkt 1.5). Skal kritikkverdige forhold avdekkes, er det ofte nødvendig med både gode kontakter, god innsikt i saksområdet det dreier seg om – og god tid. Vikarene har som regel, med visse unntak, ingen av delene. Det kan derfor virke som om arbeidsforholdene tvinger vikarene til å holde seg i overflaten.

### **6.1.2 Vikarbrukens innvirkning på det redaksjonelle produktet**

På enkelte områder gjør altså vikarenes arbeidsforhold det vanskelig å utføre en god jobb. Men hvilken innvirkning kan den stadige gjennomstrømningen av nye journalister ha for det redaksjonelle produktet generelt? Som vi skal se, trekker ledelsen og vikarene frem både positive og negative trekk.

Først til de positive: Nærmest samtlige i ledelsen i de tre avisene peker på at vikarbruken hindrer en altfor skjev alderssammensetning i redaksjonene. Særlig i Aftenposten og Stavanger Aftenblad er gjennomsnittsalderen blant de fast ansatte høy (i Aftenposten er den ifølge administrativ redaktør Solveig Jølstad 48 år, i Stavanger Aftenblad ligger den ifølge sjefredaktør Tom Hetland på mellom 46 og 47 år). Vikarbruken er derfor svært viktig med tanke på å få inn unge mennesker som kan gi redaksjonene i avisene nye impulser. Ifølge avdelingsleder i Aftenpostens nyhetsredaksjon, Morten Abel, er hans medarbeiderne under 30 år hovedsakelig vikarer

(Abel 3. oktober 2003). Administrativ redaktør i Aftenposten, Solveig Jølstad, beskriver situasjonen slik:

Organisasjoner som nedbemanner trenger fornyelse, siden man ikke får et naturlig påfyll. Det er to år siden vi sist ansatte en redaksjonell medarbeider, og det var riktignok en leder. [...] Ved å ta inn vikarer kan vi sørge for at alderssammensetningen ikke blir for skjev (Jølstad 23. september 2003).

Ifølge ledelsen i alle de tre avisene representerer vikarene et friskt pust i redaksjonene, de skaper dynamikk og pågangsmot. Når det kommer inn unge mennesker som ønsker å vise hva de kan, maner det også de fast ansatte til innsats. Som Jølstad sier: «Noen føler vel at de nye peser dem litt i nakken» (Jølstad 23. september 2003). Vikarene blir med andre ord en slags vitamininnsprøytning i redaksjonene. Redaktør for utvikling i Stavanger Aftenblad, Gottfred Tunge, trekker også frem at de midlertidige bringer med seg mye kunnskap. Han peker på at de aller fleste vikarer er velutdannede, og har en annen bakgrunn enn ham selv og andre «gamle røvere som har hoppet bukk over en del» (Tunge 15. oktober 2003). Klubbleder i Stavanger Aftenblad, Håvard Svensvik, viser til at avisene gjennom å ta inn vikarer ved behov kan sørge for at fast ansatte i perioder får konsentrert seg om større prosjekter (Svensvik 16. april 2003).

Også vikarene mener at enkelte sider ved vikarbruken kan ha positive følger for det redaksjonelle produktet. Å ha vikariert i de fleste store aviser i Norge kan gi økt trygghet i rollen som journalist, og når man vet hvordan andre redaksjoner jobber, er det lettere å komme opp med alternativer i ubehagelige arbeidssituasjoner. Korte vikariater i ulike avdelinger og aviser fører dessuten til at de får prøvd seg på svært mange arbeidsområder.

Ut fra det ovenstående kan det altså se ut som om den stadige gjennomstrømningen av nye journalister virker positivt inn på det redaksjonelle produktet. Redaksjonene får nye impulser og ideer, det er mulig å opparbeide en mer naturlig alderssammensetning, og vikarenes pågangsmot smitter over på de fast ansatte. I tillegg kan vikarbruken gi de faste journalistene tid og mulighet til å arbeide med større, ressurskrevende saker.

Ifølge vikarene og ledelsen kan imidlertid vikarbruken også ha negativ effekt på det redaksjonelle produktet. Mellomlederne synes, som tidligere nevnt, at det er trist å måtte sende fra seg flinke folk så snart de er blitt tilstrekkelig opplært og «varme i trøya». Avdelingsleder i nyhetsredaksjonen i Aftenposten, Morten Abel, peker for eksempel på

at det kan være bittert å se flinke journalister gå til konkurrerende aviser. Han har ofte opplevd at tidligere vikarer kommer opp med gode saker han gjerne skulle hatt selv (Abel 3. oktober 2003). Den stadige utskiftningen gjør dessuten vikarene til ustabil arbeidskraft, uten særlig kjennskap til avisen og aviskulturen. Ifølge ledelsen i de tre avisene trenger vikarene derfor mer oppfølging enn fast ansatte, og artiklene deres trenger mer redigering. Sjefredaktør i Aftenposten, Einar Hanseid, vektlegger disse ulempene så sterkt at han gjerne ville byttet ut vikarene med en fullstendig tilstedeværende mengde fast ansatte journalister – dersom det var mulig (Hanseid 16. desember 2003).

En annen negativ side ved vikarbruken er ifølge Morten Abel i Aftenposten at den stadige strømmen av vikarer kan føre til en større ensretting av pressen: «På én side representerer vikarene ofte dem som tenker litt annerledes i redaksjonen. På den andre siden har de ulike avisene lett for å bli litt like siden det er de samme personene som går i sirkel. De tar med erfaringer og ideer videre til neste avis» (Abel 3. oktober 2003). Sjefredaktør i Aftenposten, Einar Hanseid, tror imidlertid andelen vikarer er for lav til at avisenes identitet kan trues. Han tror dessuten at miljøene og tradisjonene i de store norske avisene er såpass innarbeidede at det skal mye til for å endre dem. Problemet er tvert i mot er at redaksjonene er for konservative i forhold til vaner og type journalistikk (Hanseid 16. desember 2003). Også sjefredaktør i Stavanger Aftenblad, Tom Hetland, tror det er for liten, og ikke for stor utskiftning av journalister som er problemet. Han synes det er viktig at leserne kan forholde seg til enkeltjournalister, men at det er urealistisk at de skal forholde seg til alle: «Jeg regner med at folk kan ha et forhold til maks fire til syv journalister eller kommentatorer, samt eventuelt til sin journalist på lokalkontorene. Frilansere og anmeldere kan dessuten ha et vel så sterkt forhold til leserne og miljøet som en fast ansatt journalist» (Hetland 13. oktober 2003).

Det ser altså ikke ut til at det er noe problem at avisene har en del perifere arbeidere som tar seg av det forefallende «allround-arbeidet», så lenge det finnes et kjernepersonell som kjenner avisen og dens identitet godt. Da kan det bare være en fordel at vikarene ikke identifiserer seg for mye med avisen de jobber i, slik at de kan hoppe til neste redaksjon uten for mye overgangsproblemer.

Ut fra opplysningene ovenfor kan det virke som om avisenes nåværende bruk av midlertidig arbeidskraft ikke har noen negativ innflytelse på det redaksjonelle produktet generelt. Tvert i mot kan vikarbruken gjøre de redaksjonene som ikke kan eller vil

ansette flere journalister fast, bedre skikket til å ivareta journalistiske idealer som korrekt, kritisk og allsidig nyhetsformidling. Som jeg var inne på i teorikapitlet, finnes det et relativt stort sprik mellom handlingsetikken og overordnede etiske idealene i de fleste redaksjoner. Alle journalister er ikke til enhver tid ute etter å granske makthaverne. En god del av arbeidet består også av å dekke fortløpende hendelsesnyheter som trafikkulykker og stortingsmeldinger, eller å gi ulike arrangementer omtale. Så lenge avisene har et tilstrekkelig antall fast ansatte til å ta seg av saksområder som krever spesialkunnskap og fordypning, kan vikarer derfor settes til å produsere avisenes «fyllstoff».<sup>89</sup>

Spørsmålet om hvordan vikarbruken påvirker det redaksjonelle produktet ser altså ut til å avhenge av hvor stor *andelen* midlertidig ansatte er i en redaksjon. Jo flere vikarer på korte kontrakter, desto mindre ser mulighetene til spesialisering og fordypning ut til å være. En stor andel vikarer kan derfor i siste instans gjøre en redaksjon mindre skikket til å ta vare på den journalistiske samfunnsoppgaven. Hvor grensen går er imidlertid vanskelig å si. Men det ser ikke ut som om de tre redaksjonene jeg har studert har krysset den ennå.

### 6.1.3 Vikarene – et b-arbeidslag?

I forordet til sin studie av den svenske avisbransjen skriver Kristina Andersson at journalistenes arbeidsmarkedet befolkes av et a-lag og et b-lag. De fast ansatte med gode vilkår utgjør a-laget, b-laget er den økende skaren av midlertidig ansatte: vikarer, prosjektansatte og tilkallingsvikarer. Den usikre arbeidssituasjonen kombinert med harde krav gjør hverdagen for b-laget tøff. I tillegg står de ofte utenfor avtalepensjoner, trygghetsforsikringer og garanterte lønnsøkninger (Andersson 2002:2).

Ut fra informasjonen jeg har kommet frem til kan det virke som om også vikarene i Aftenposten, Dagbladet og Stavanger Aftenblad utgjør et slags b-arbeidslag. Det er ikke bare de allerede nevnte forholdene som skaper dette inntrykket – vikarene nevner også flere andre eksempler på forskjellsbehandling. Ifølge Line Kaspersen får for eksempel ikke de midlertidig ansatte i Aftenposten lov til å være med på årsfesten. De får heller ikke julegave av bedriften. Kaspersen husker godt en julegaveutdeling i

---

<sup>89</sup> Å dele inn arbeidsoppgaver etter ansettelsesform er selvsagt en grov generalisering. Det finnes sannsynligvis en stor andel fast ansatte journalister i redaksjonene med de samme arbeidsoppgaven som vikarene, kanskje særlig i lokalaviser med dårlig råd.

Aftenposten Aften der to vikarer og 20 fast ansatte var til stede. Mens de andre åpnet julegavene, latet vikarene som ingenting og gikk og gjorde noe annet. Kaspersen mener situasjonen skapte en unødvendig kløft mellom de fast ansatte og vikarene: «Det koster bedriften så utrolig lite og betyr så mye for hver enkelt vikar. Jeg synes at det de fast ansatte får, skal vikarene også få. Det er lett å føle at man blir diskriminert siden man faktisk gjør den samme jobben, bare at man kalles vikar i stedet for fast ansatt» (Kaspersen 29. september 2003).

Tilkallingsvikar i Stavanger Aftenblad, Jone Østebø, forteller om en liknende opplevelse under avisenes 110-årsjubileum, der vikarene ikke var invitert: «Det var greit for meg, for jeg måtte jobbe. Men det føltes litt rart. En av typografvikarene hadde spurt om å få være med, men fått til svar at det bare var for de faste» (Østebø 13. oktober 2003). Så å si alle de andre vikarene har opplevd liknende episoder. Simen Slette Sunde, vikar i Aftenposten, forteller for eksempel at han flere ganger har møtt holdningen om at vikarer er et nødvendig onde som må til for å få fylt opp spaltene (Sunde 6. oktober 2003).

Skillet mellom de faste og midlertidige synliggjøres ytterligere ved at vikarene stort sett søker sosial tilhørighet hos hverandre. Selv om vikarene opplever forholdet til de fast ansatte i redaksjonen som godt, gjør felles arbeidssituasjon, alder og bakgrunn at de som regel knytter sterkest bånd til andre midlertidig ansatte. Siden sirkulasjonen i noen redaksjoner er stor, kan det gjøre den sosiale situasjonen på arbeidsplassen sårbar. Vikar i Dagbladet, Hilde Schjerve, forteller om en tøff høst etter at mange av vikarene hun hadde mest kontakt med sluttet. «Jeg følte meg veldig alene som vikar, og de andre vikarene som var der var bare tilkallingsvikarer som var innom nå og da» (Schjerve 10. november 2003). Kristoffer Egeberg i samme avis har opplevd å ha fri en helg, for så å komme på jobb og oppdage at folk han har jobbet sammen med i et år plutselig er borte (Egeberg 5. november 2003).

Det kan imidlertid virke som om det er mindre skille mellom faste og midlertidige journalister i redaksjoner som har vikarer tilknyttet over lengre perioder. Jone Østebø, som har jobbet for Stavanger Aftenblad i fire år, beskriver situasjonen slik: «I det daglige føler jeg meg som en del av redaksjonen på lik linje med de andre. Siden jeg er her hele tiden, og jobber mer enn dem, tror mange jeg er fast ansatt» (Østebø 13. oktober 2003). Også Kristoffer Egeberg forteller at skillet mellom midlertidig og fast ansatte kan være liten i det daglige arbeidet. Men vissheten om den usikre arbeidssituasjonen ligger hele tiden i underbevisstheten: «Dersom de kommer og sier til



meg i dag at de ikke har bruk for meg lenger, så er det rett ut i morgen» (Egeberg 5. november 2003).

Redaktør for utvikling i Stavanger Aftenblad, Gottfred Tunge, forteller at vikarbruken enkelte ganger kan føre til dårlig stemning i redaksjonen. Det er tungt for mange å etablere seg og samtidig vite at de aldri vil bli ansatt. Det finnes nemlig ingen garanti for at vikarer avisen har brukt gjennom flere år vil få fast ansettelse hvis det åpnes for nye stillinger. Avisen trenger nye stemmer, og vikarene kan ha blitt for gamle:

[...] det klart det må være veldig sårt for vedkommende som har kvalifisert seg gjennom en årrekke, som har vært fleksibel, og som på en måte har vært brukt av oss. Likevel kommer vi til et punkt der vi sier «dessverre, vi er nødt til å prioritere annerledes». Sånne situasjoner har vi vært oppe i et par ganger, og de har ikke vært enkle (Tunge 15. oktober 2003).

Det er altså flere sider ved vikarbruken som peker i retning av at vikarene sees på som annenrangs arbeidskraft. De har svakere rettigheter, de blir ikke inkludert i sosiale arrangementer, og de kan risikere å nærmest bli kastet ut på dagen dersom det ikke er bruk for dem lenger. Flere utenlandske undersøkelser understreker hvor ulike arbeidsforholdene mellom faste og midlertidige kan være. Svenska Journalistförbundets spørreundersøkelse blant 229 midlertidig ansatte viser for eksempel at 43 prosent mener seg særbehandlet av arbeidsgiver i forhold til ansettelsesvilkår og goder. De oppgir at de har lavere lønn, ingen bedriftshelsetjeneste, mer krevende arbeidstider og hardere arbeidsbelastning (Svenska Journalistförbundet 2000:6). I OECD-rapporten *OECD Employment Outlook* fra 2002 pekes det på at midlertidige stillinger vil kunne føre til et mer splittet arbeidsmarked, som fanger stadig flere arbeidstakere i «[...] a Hobbesian realm of 'short, brutish and mean' jobs that offer little employment security, poor pay and fringe benefits, and little prospect of upward mobility» (Rosenberg and Lapidus 1999, ifølge OECD 2002:129).

«B-lagets» arbeidsforhold har også betydning for arbeidsmiljøet. Ifølge Karlsson og Eriksson er det kombinasjonen av krav, kontroll, trygghet og sosial støtte som danner grunnlaget for hvor godt eller dårlig et arbeidsmiljø oppleves. Høye krav kombinert med liten innflytelse over egen arbeidssituasjon fører ofte til et dårlig arbeidsmiljø. Høye krav, men stor innflytelse over egen situasjon kan derimot virke stimulerende (Karlsson og Eriksson 2000:72-88). Positiv oppmerksomhet fra overordnede og kolleger øker trivselen og hever arbeidsmiljøet, mens opplevelsen av å ikke tilhøre et sosialt nettverk på jobben kan være svært psykisk belastende (Karlsson

og Eriksson 2000:79-80). Hvor trygg arbeidssituasjonen oppleves spiller også en stor rolle for trivselen (Karlsson og Eriksson 2000:81).

Dersom mine funn stemmer, er vikarenes arbeidsdag preget av høyt produksjonspress og en usikker arbeidssituasjon. De korte kontraktene gjør det vanskelig å bli en del av det sosiale nettverket på arbeidsplassen, og kontrollen over egen arbeidssituasjon synes å være minimal. Vikarenes arbeidsforhold mangler med andre ord svært mange av de faktorene som utgjør et godt arbeidsmiljø. Den siste arbeidsmiljøundersøkelsen blant journalister peker i samme retning. Den viser at arbeidsforholdene de yngste journalistene, og dermed mange av vikarene, jobber under er svært krevende. Journalister under 30 år frykter for eksempel i større grad enn de eldre å miste jobben. Hele 22 prosent oppgir at de ser seg om etter annet arbeid, selv om de i gjennomsnitt bare har arbeidet 2,5 år i nåværende stilling. I tillegg sier de yngste journalistene langt sjeldnere enn de eldre at jobben er givende økonomisk og faglig. De yngste oppgir også dobbelt så ofte som de eldre at jobben ikke gir ansettelsestrygghet, og at det er dårlig ledelse i avisen. Dessuten synes de yngste oftere at jobben er psykisk belastende, først og fremst fordi de frykter for jobben. Arbeidspresset er stort og flere har opplevd det de karakteriserer som «cowboystilen» i riksavisredaksjonene: en tøff kultur hvor man tester ut om folk tåler kravene og tempoet (Sørensen 2004, foreløpig rapport).

Det kan med andre ord virke som om «a-laget» og «b-laget» jobber under et a- og et b-arbeidsmiljø. Tidligere vikar i Dagbladet, Jane Throndsen, peker på at den usikre jobbsituasjonen for enkelte kan utløser plager som stive skuldre, hodepine og vondt i magen (Throndsen 14. april 2003). En undersøkelse det svenske arbeidslivsinstituttet har utført bekrefter at det finnes en klar kobling mellom ansettelsesform og direkte symptomer fra arbeidsbelastning, vantrivsel og liknende. De symptomene som er sterkest relatert til stillingstype er rygg-, nakke- og mavebesvær, samt følelsen av tretthet og håpløshet (Svenska Journalistförbundet 2000:6-10).

Selv om det sannsynligvis finnes store skiller fra redaksjon til redaksjon, og fra ansatt til ansatt, kan det ut fra funnene i denne oppgaven virke som om arbeidsmarkedet for journalister er i ferd med å dele seg i to. På den ene siden finnes de fast ansatte journalistene, som har jobbsikkerhet, gode rettigheter og arbeidsforhold som gjør det mulig å fordype og spesialisere seg. På den andre siden finnes de midlertidig ansatte. De jobber under svært usikre arbeidsforhold, og brukes stort sett til å produsere «allround»

nyhetssaker. De stiller alltid opp dersom jobben skulle ringe, arbeider ekstra hardt for å vise hva de kan, og vet ofte ikke hvor neste månedslønn skal komme fra. De har dessuten lavere lønn og færre tilleggsgoder, og arbeidspresset og den usikre arbeidssituasjonen gjør dem mer utsatt for stressrelaterte sykdommer.

Det har sannsynligvis alltid eksistert et skille mellom «a- og b- journalister» -- mellom dem som graver opp de prestisjetunge nyhetssakene og dem som må «løpe etter brannbiler». Forskjellen ser imidlertid ut til å være at skillet ikke lenger nødvendigvis går ved evner, interesser og prestasjoner, men ved ansettelsesform. Som nyhetssjef i Dagbladet, Terje Myklevoll, poengterte tidligere: Det hjelper ikke om vikarene er aldri så flinke. Siden det ikke finnes penger som gjør det mulig å ansette folk, finnes det heller ikke jobber. Det virker med andre ord som om det er blitt mye vanskeligere å bli en del av a-laget, og at langt flere – uavhengig av ambisjoner – må nøye seg med å bli en slags nyhetsprodusenter (se de journalistiske typene under punkt 3.1.4).

## **6.2 Maktbalansen mellom arbeidsgiver og ansatt**

Journalistisk autonomi er som nevnt et viktig ideal innenfor den klassiske journalistrollen. I kartleggingsavsnittet kunne det imidlertid virke som om vikarenes usikre arbeidssituasjon gjør dem svært lydhøre overfor ledelsen. I dette avsnittet vil jeg derfor gå nærmere inn på forholdet mellom midlertidig ansatte og arbeidsgiver. Kan det være slik at vikarene i mindre grad enn fast ansatte sier i fra når de er uenige med arbeidsoppgaver eller metoder – og derfor ender opp med å ta på seg oppdrag som «strider mot egen overbevisning»? (Vær Varsom-plakatens punkt 2.5).

### **6.2.1 Jo kortere ansatt, desto mer enig med sjefen?**

Under intervjuene ba jeg vikarene og mellomlederne kommentere påstanden «jo kortere ansatt, desto mer enig med sjefen». Meningene var svært delte: Mens mellomlederne (altså «sjefene») stilte seg skeptiske til påstanden, var vikarene stort sett enige. Hilde Schjerve, vikar i Dagbladet, forteller blant annet at vikarer som ikke er helt trygge bare unntaksvis er med på den faglige diskusjonen i redaksjonen. Som hun sier: «De som er der sjelden sier ofte ikke så mye og går stille i dørene» (Schjerve 10. november 2003). Også Simen Slette Sunde i Aftenposten har lagt merke til mangelen på meningsutveksling: «I redaksjoner med mange vikarer er som regel debatten om det

daglige arbeidet tonet ned, og sjefene får i større grad være uimotsagt» (Sunde 6. oktober 2003). Flere av vikarene mener at mangelen på debatt skyldes de midlertidiges arbeidssituasjon, som gjør at de i stor grad er prisdrevet. Og jo kortere et vikariat er, desto viktigere er det å gi et godt inntrykk.

Mellomlederne er imidlertid mer skeptiske til at vikarene ikke tør å si hva de mener. Avdelingsleder i Aftenpostens nyhetsredaksjon, Morten Abel, har inntrykk av at «graden av enighet» varierer fra person til person, og er uavhengig av ansettelsesform. Han mener dessuten at vikarer som ikke står på sitt gjør seg selv en bjørnetjeneste: «Vi søker ikke etter vikarer som snakker oss etter munnen. Vi er ute etter vikarer [...] som har egne ideer de ønsker å realisere. Som er ambisiøse, og som har sin egen agenda» (Abel 3. oktober 2003). Dan Tagesen, nyhetsleder i Stavanger Aftenblad, forteller at han opplever mer opposisjon fra de yngre enn fra de eldre journalistene – uansett ansettelsesform. «Det er en hard kamp om jobbene, så vikarene har både utdanning, praksis, og selvtillit i orden. Og de vet hva de er verdt. Det gir de også uttrykk for i ulike arbeidssituasjoner» (Tagesen 13. oktober 2003).

Terje Myklevoll, nyhetssjef i Dagbladet, er imidlertid enig i at vikarene sjeldnere sier i fra. Det synes han både er problematisk – og veldig greit. Greit fordi det gjør nyhetsproduksjonen enklere og mindre tidkrevende, problematisk fordi det fører til at vikarer jobber alt for lenge med hypoteser det ikke er noe hold i: «Det har vi hatt eksempler på. Hvor de har kjørt for lenge, og ikke sett at det ikke er noen sak. Men de vil så gjerne at sjefen skal være fornøyd» (Myklevoll 28. oktober 2003). Også vikarene peker på at iveren etter å tekkes redaksjonsledelsen i noen tilfeller kan bli vel stor. Camilla Aadland, vikar i Aftenposten, forteller at dette særlig var tilfelle da hun var fersk som journalist: «Mens en fast kanskje ville sagt 'sorry, men jeg tror ikke vi kan dra saken så langt' er det lettere å pushe vikarene til den spisse vinkelen. Man er jo så ivrig etter å få oppslag» (Aadland 3. november 2003).

Flere av vikarene peker imidlertid på at erfaring fra ulike redaksjoner, samt trygghet og rutine som journalist, har mer å si enn ansettelsestid i enkeltredaksjoner. Ingen av de ni ser derfor på seg selv som en som ikke tør å si i fra (alle har cirka syv års journalisterfaring), men påpeker at det var vanskeligere da de var nye i yrket. Aadland, i Aftenposten beskriver prosessen slik: «Jeg var veldig usikker på meg selv den første sommeren, [...] og da er man nok litt lettere å styre hit og dit. Så det er en fordel å ha vært her en stund og kunne si til reportasjeleder at 'dette er helt feil, det er ikke sånn det er'. Det kan jeg gjøre nå» (Aadland 3. november 2003). Hun synes imidlertid at det

ennå kan være ubehagelig å motsi «reportasjeledere med en virkelighetsoppfatning som ikke stemmer overens med virkeligheten»(Aadland 3. november 2003).

Stian Haraldsen i Dagbladet mener mangelen på debatt blant de ferskeste vikarene er helt naturlig, og kanskje til og med nødvendig til tider. Ofte trengs rutine for å løse saker, og som han sier: «[...] du stoler forhåpentligvis på sjefen din på en god arbeidsplass. Det er jo en grunn til at han er sjef» (Haraldsen 3. november 2003). Jone Østebø forteller at han i sin tid i Stavanger Aftenblad enkelte ganger har stått oppe i svært kontroversielle situasjoner, uten at han er blitt utestengt fra jobb av den grunn. Han opplever takhøyden i redaksjonen som stor, og har aldri følt det vanskelig å være uenig med sjefen. Han poengterer likevel at det selvsagt er grenser for hvor «tøff i trynet» han kan være, og samtidig forvente å bli ringt til (Østebø 13. oktober 2003).

Det ser altså ut som om det er en kombinasjon av ansettelsestid og tidligere erfaring som avgjør hvor «enige» vikarene er med sjefen. Som jeg var inne på tidligere, kan det å ha vikariert i flere store aviser gi økt trygghet i rollen som journalist, og gjøre det lettere å komme opp med alternativer i ubehagelige arbeidssituasjoner. Hvor trygge vikarene føler seg i redaksjonen har også mye å si. Under kartleggingsbiten kom det for eksempel frem at flere av vikarene ikke turte å takke nei til ekstravakter og overtid før de hadde vært tilknyttet redaksjonen en god stund. Konkurransen om jobbene er tøff, og ved å gi et godt og «hardtarbeidende» inntrykk øker sjansen for å få et nytt vikariat. Også når det gjelder å motsi ledelsen virker det som om posisjonen i redaksjonen har mye å si. Vikarer i såkalte faste vikariater opplever naturlig nok arbeidssituasjonen som tryggere enn tilkallingsvikarene, og er derfor med i de faglige diskusjonene i større grad. Selv om Morten Abel og de andre mellomlederne ikke ønsker seg vikarer som snakker dem etter munnen, kan det se altså ut som om det er vanskelig for vikarer i korte vikariater å være like frimodige som fast ansatte eller faste vikarer. Det kan derfor virke som om den stadige sirkuleringen og de korte vikariatene gir en større andel ansatte som er «enige med sjefen».

### **6.2.2 En deprofesjonaliseringsprosess?**

Ut fra samtalene med vikarer og ledelse kan det se ut som om vikarbruk fører til en viss forskyvning i maktbalansen mellom arbeidsgiver og ansatt: Sjefene får mer de skulle sagt, de midlertidig ansatte journalistene mindre. Satt på spissen kan man si at vikarenes

fremtidige inntekt avhenger av arbeidsgivernes velvilje, og at det står mange i kø for å overta vikariatene dersom det skulle oppstå uoverensstemmelser. Vikarene er derfor underlagt arbeidsgivers forgodtbefinnende. Svennik Høyer sier det på denne måten: «Reducing the number of hired journalists, those wanting to be hired will probably be more willing to comply with company philosophy» (Høyer 2001:56). Han peker også på at arbeid på frilansbasis kan gjøre journalister mer lydhøre for ledelsens preferanser. Å øke andelen frilansere kan derfor øke ledelsens innflytelse (Høyer 2001:55-56).

Jesper Strömbäck, universitetslektor i medie- og kommunikasjonsvitenskap ved Mitthögskolan i Sundsvall, fokuserte på den samme maktforskyvningen under sitt innlegg på Vikariekonferansen i Stockholm 19. september 2003.<sup>90</sup> Han viste til at det alltid vil finnes en konflikt mellom pressens ideologiske verdier og markedskreftene, der journalistenes oppgave er å drive journalistikk og eiernes oppgaver er å tjene penger. Siden journalistikk ikke er statisk, kan den alltid bli bedre. Men hvis det skal skje, må noen «kjempe den gode journalistikkens sak». På grunn av at stadig færre av de unge journalistene får fast ansettelse, frykter Strömbäck at den journalistiske debatten innad i redaksjonene gradvis vil forsvinne:

Hvem skal kritisere journalistikken om ikke de unge og idealistiske? Når man er inne i vikarkarusellen, blir man redd for å si i fra og redd for å ikke følge eksisterende normer. Man sier derfor aldri nei til å ta en jobb eller å trykke noen bilder. Dette fører til en svakere beskyttelse av journalistikken og mer makt til eierne (Strömbäck 19. september 2003, min oversettelse).<sup>91</sup>

Strömbäck frykter at den skjeve maktbalansen etter hvert vil føre til pseudojournalistikk: noe som ser ut som journalistikk, men ikke er det. Som han sier det: «I blant jager sultne ulver best, men blir de for sultne jager de hva faen som helst. Med dette brytes journalistikkens sosiale kontrakt med demokratiet» (Strömbäck 19. september 2003).

Også Høyer peker på at både eiere, redaktører og journalister ønsker å påvirke det redaksjonelle produktet i tråd med sine interesser og overbevisninger. På forretningssiden står eierne eller administrerende direktør, på publiseringssiden står journalistene, og mellom dem løper redaktøren/avdelingslederen (Høyer 2001:52).

---

<sup>90</sup> Jeg kontaktet senere Strömbäck per e-post for å få tilsendt eventuelt skriftlig materiale. Det hadde han imidlertid ikke.

<sup>91</sup> Jeg har så langt det lar seg gjøre gjentatt sitater på originalspråket. Både sitater fra Vikariekonferansen i Stockholm og sitater fra intervjuet med Svenska Journalistförbundets ombudsmann og kontaktperson i spørsmål rundt vikarbruk, Ragnar Forsén, er imidlertid oversatt til norsk. Årsaken er at jeg ikke behersker svensk skriftspråk godt nok til å bruke det i transkriberingen.

Eierne skal sørge for at mediebedriften i størst mulig grad retter seg etter forretningsnormene, journalistene skal kjempe for de journalistiske normenes posisjon i bedriftskulturen. Høyer peker på at jo høyere oppe i organisasjonshierarkiet redaktørene sitter, desto mer orienterte er de mot de markedsøkonomiske aspektene av mediebedriften (Høyer 2001:19). Dersom vikarbruken fører til færre journalister som tør å kjempe journalistikkens sak, vil det derfor kunne føre til at kontrollen over det redaksjonelle produktet skyves oppover. I siste instans betyr det at de journalistiske idealene kan bli skjøvet til siden for å oppnå størst mulig avkastning. Som vi har sett kan dette føre til at de tradisjonelle nyhetskriteriene må vike plassen for de kommersielle: Hvor mye det koster å dekke en hendelse kan bli mer avgjørende for om en hendelsen blir en nyhet enn hvor aktuell og vesentlig den er.

Den svenske statsviteren og maktforskeren Olof Petersson peker på at noen av de skarpeste kritikerne av dagens journalistikk er journalistene selv (Petersson 1994:35). Samtidig viser en undersøkelse i regi av det svenske arbeidslivsinstituttet at hver fjerde midlertidig ansatt nesten alltid, eller alltid, holder inne med sin kritikk av forhold på arbeidsplassen (Jakbo 2004:13). Hvordan tallene er innenfor journalistikken fremgår ikke, men dersom min undersøkelse er noenlunde representativ, kan det tyde på at et høyt antall midlertidig ansatte fører til mindre intern kritikk av journalistikken som produseres slik Strömbäck er inne på. Det kan også føre til færre protester fra redaksjonelt hold dersom forretningsnormene vektlegges på bekostning av de journalistiske normene. Som jeg var inne på i teorikapitlet: Hvis forretningsnormene blir like betydningsfulle, eller viktigere, enn de journalistiske normene, så er pressen med ett ikke så «fri og uavhengig» lenger. Dersom en hendelse anses som en «ikke-nyhet» fordi det er for dyrt å dekke den, er ikke journalistikken lenger et mål i seg selv. Og dersom de journalistiske idealene ikke lenger danner grunnlaget for redaksjonelle vurderinger og ideer, er mye av journalsikkens profesjonsgrunnlag borte. På denne måten kan vikarbruken føre til at «nyhetsredaksjonens profesjonelle autonomi trues av ideologisk og praktisk invasjon fra markeds- og forretningsavdelingen i medieorganisasjonen» (Eide [1992] 1995:32), og at det oppstår en deprofesjonaliseringsprosess (se punkt 3.3). Ifølge Høyer er profesjonaliseringen av journalistikken et forsøk på å øke respekten for det journalistiske arbeidet og gjøre journalistene mest mulig selvstendige overfor markedsinteresser og innflytelse fra eierne (Høyer 2001:54). En deprofesjonalisering vil dermed kunne bety en utvikling hvor journalister i større grad blir sett på som «industrielle arbeidere» og ikke som

profesjonelle intellektuelle (jeg kommer nærmere inn på dette under den avsluttende drøftingen).

Ut fra funnene i denne oppgaven kan jeg selvfølgelig ikke påstå at vikarbruken har ført til en deprofesjonalisering av redaksjonene jeg har studert. Men vikarbruken har trekk som *kan* føre til en deprofesjonalisering. En slik utvikling avhenger imidlertid av at vikarene blir mange nok, og at arbeidssituasjonen deres forblir ustabil. Den forutsetter også at aksjonærer og ledelse får enda større gjennomslag for prioritering av forretningsnormene under nyhetsproduksjonen.

Vikarbruk kan imidlertid, som vi har sett, i noen tilfeller også gi journalistikken bedre forutsetninger. Vikarene er ikke så sosialisert inn i organisasjonskulturen som de fast ansatte journalistene, noe som kan føre til at de er mer kritiske ovenfor ledelsens nyhetskriterier. En undersøkelse blant norske journalister på begynnelsen fra 1970-tallet er med på å underbygge denne teorien. Undersøkelsen viste stor sammenheng mellom hvor lenge journalistene hadde vært ansatt i én og samme avis – og i hvor stor grad de sa seg enige i den rådende organisasjonskulturen i avisen (Høyer 2001:67). De midlertidiges «frie rolle» gjør også at de har lettere for å tenke nytt og komme opp med originale ideer. Det at vikarene ikke har fast ansettelse kan dessuten bidra til større innsatsvilje og iver etter å gjøre en bedre journalistisk jobb.

Ut fra det jeg har kommet frem til er det altså vanskelig å si om bruken av vikarer er med på å styrke eller svekke den journalistiske autonomien. Men dersom arbeidsmarkedet holder seg som i dag – hvor vikarene i stor grad er underlagt ledelsens forgodtbefinnende i jakten på videre arbeid – kan det ligge til rette for en maktforskyvning i arbeidsgivers favør. I alle fall dersom andelen midlertidig ansatte i en redaksjon blir tilstrekkelig høy.

### **6.3 Etiske overtramp**

Kildebruk og hensynet til de personene som omtales i pressen har fått stor plass i Vær Varsom-plakaten. Hele syv punkter omhandler valg av kilder og hvor viktig det er å opptre hensynsfullt. Det poengteres også at det ikke sees på som yrkesetisk forsvarlig å la ingresser og titler gå lenger enn det er dekning for i stoffet. Et viktig spørsmål jeg ønsket å få svar på var derfor om vikarenes arbeidsforhold gjør det mer nærliggende for



dem å begå etiske overtramp? Som vi har sett tidligere er det svært viktig for mange vikarer å markere seg og ha saker å vise til.

Line Kaspersen, vikar i Aftenposten, tror for eksempel det kan være lettere for midlertidig enn for fast ansatte å dra sakene litt for langt, særlig på kveldsvakter. Avisen må fylles, og dersom det ligger an til at en sak skal få stor plass, tror hun enkelte kan være fristet til ikke å sjekke den i hjel. Hun mener dessuten at mange «[...] halvveis blir presset til å gjøre det av en stresset reportasjesjef som sitter der og vil ha et oppslag» (Kaspersen 29. september 2003).

Vikar i Dagbladet, Hilde Schjerve, har selv opplevd å få en fellelse i Pressens Faglige Utvalg (PFU) på bakgrunn av en reportasje hun og to andre vikarer lagde. Saken dreide seg om forsvinningen til Benedicte Maxwell Iversen, der politiet blant annet lette etter spor på familiens hytte. Dagbladet slo saken stort opp på førstesiden, og det ble antydning at Iversens samboer kunne stå bak forsvinningen. Samboeren, som følte seg mistenkeliggjort, klagde saken inn for PFU – der han fikk medhold.<sup>92</sup> Schjerve forklarer bakgrunnen for fellelsen slik:

Vikarer har ikke så mye rutine, men sier ikke nei til å ta en jobb. Så kanskje man tar på seg mer enn man egentlig er kvalifisert for? Det er kanskje ikke alltid så lurt å sende løsarbeidere alene ut på store, tunge saker hvor konkurransen med VG er særlig merkbar (Schjerve 10. november 2003).

I motsetning til vikarene i Aftenposten og Dagbladet er de tre vikarene i Stavanger Aftenblad ikke enige i at det er lettere for midlertidig ansatte å begå etiske overtramp. Jone Østebø forklarer at han gjerne spisser saker, men at han ødelegger for seg selv dersom han ikke er etterrettelig. Han poengterer dessuten at de samme etiske regler gjelder for alle journalister (Østebø 13. oktober 2003). En forklaring på denne uenigheten mellom vikarene i Oslo og Stavanger kan være at vikarene i Stavanger er tilknyttet avisen over lengre perioder (Stavanger Aftenblad praktiserer som vi har sett ikke 11-månedersregelen). Det er også langt færre vikarer i Stavanger Aftenblad enn i de to andre avisene. Det kan føre til at vikarene i Stavanger Aftenblad ikke trenger å utmerke seg like mye i løpet av kort tid som vikarene i Dagbladet og Aftenposten. Og jo mer en vikar er nødt til å utmerke seg, desto lettere ser det ut til å være å bryte noen etiske barrierer.

---

<sup>92</sup> Politiet fant senere ut at det dreide seg om et selvmord.

Ledelsen i de tre avisene tror imidlertid – i likhet med vikarene i Stavanger Aftenblad – at det ikke er lettere for vikarer å havne i etiske gråsoner. Til det mener de kontrollsystemene i avisene er for gode. Administrativ redaktør i Aftenposten, Solveig Jølstad, peker på at alle saker skal gjennom både reportasjeleder og desk før de kommer på trykk, slik at eventuelle feil korrigeres (Jølstad 23. september 2003). De som leser vikarenes førsteutkast, mellomlederne, tror heller ikke spissing og unøyaktigheter er et stort problem. Samtidig peker de på at avisetikk er noe av det vikarer lærer seg sist, siden etisk kompetanse ofte er et resultat av erfaring. Dan Tagesen, nyhetsleder i Stavanger Aftenblad, viser til bruk av navn i kriminalsaker som et eksempel. Når man bruker navn og når man ikke gjør det, er ifølge Tagesen umulig å lese seg til – det er en «magefølelse» som utvikles etter hvert (Tagesen 13. oktober 2003).

Også nyhetssjef Terje Myklevoll i Dagbladet mener at mangel på erfaring kan føre til problemer. Han har flere eksempler på vikarer som har dradd saker for langt, men mener dette like mye er reportasjeledelsens feil. Nyhetssjefen burde stilt flere kontrollspørsmål underveis, eller gitt bedre oppfølging.

Det kan altså se ut som om det potensielt sett er *noe* lettere for vikarer enn for fast ansatte å havne i etiske gråsoner. Både fordi korte kontrakter og usikre arbeidsforhold gjør det viktig å markere seg, og fordi vikarene ofte er mindre erfarne enn de faste journalistene. Som vi har sett, er de fleste vikarene unge, og arbeidsoppgavene deres gjør det vanskelig å spesialisere seg. Selv om de har jobbet som journalister i flere år, har de ikke nødvendigvis rutine innenfor et spesielt saksområde (som for eksempel kriminaljournalistikken). Det kan med andre ord se ut som om det er kombinasjonen av liten erfaring og stor iver etter å vise seg frem som gjør det lettere for vikarer å begå etiske overtramp. Dersom avisenes kontrollsystemer ikke er gode nok, kan det for eksempel føre til at opplysninger som gis i artiklene ikke er korrekte (Vær Varsom-plakaten punkt 3.2), at andres følelser, uvitenhet eller sviktende dømmekraft misbrukes (punkt 3.9), at overskrifter, henvisninger og ingresser går lenger enn det er dekning for i stoffet (punkt 4.4), eller at noen blir forhåndsdomt i kriminal- og rettsreportasjer (punkt 4.5).

## 6.4 Konsekvenser av dagens vikarbruk

Ut fra de foregående avsnittene kan det se ut som om det er vanskelig for vikarene å leve opp til idealene innfelt i den klassiske journalistrollen. Den usikre arbeidssituasjonen gjør det ikke enkelt å komme med de prestisjetunge journalistiske gravesakene. Den kan også gjøre det problematisk å motsi reportasjeleder og ta egne valg. Mangelen på rutine og ønsket om å markere seg positivt kan dessuten føre til at vikarer i større grad enn fast ansatte trækker over noen av de yrkesetiske grensene.

Det virker altså som om arbeidsforholdene vikarene jobber under fører dem inn i en bestemt journalistrolle. Mens arbeidsoppgavene til fast ansatte journalister ofte kan kobles til den heltemodige siden av journalistrollen (avsløre kritikkverdige forhold og beskytte de svake i samfunnet) – virker det som om vikarene er nærmere knyttet til den industrielle nyhetsproduksjonen. Deres funksjon består i å fylle hull i vaktlistene og utføre de arbeidsoppgavene som den faste staben ikke har kapasitet til å ta seg av. Vanligvis er dette hendelsesnyheter og annet redaksjonelt «fyllstoff» som ikke krever noen form for spesialkompetanse. Mens de fast ansatte har muligheten til å etterleve emnespesialistens og den samfunnsengasjertes idealer, tvinges de midlertidig ansatte i større grad til å bli nyhetsprodusenter, revolverjournalister eller noen av de andre journalisttypene som krever få ressurser (se punkt 3.1.4).

Det virker imidlertid som om omfanget av vikarbruken foreløpig er så liten at det redaksjonelle produktet ikke påvikes i nevneverdig grad. De fast ansatte journalistene er fremdeles så mange at redaksjonenes evne til å etterleve den klassiske journalistrollens idealer ikke endres. Selv om flere fast ansatte journalister sannsynligvis ville høynet den redaksjonelle kvaliteten, produserer de som allerede finnes såpass mye av det samfunnet oppfatter som «god journalistikk» at det ikke oppstår noen legitimitetskrise. Som vi har sett, skal det ikke så mange gravende nyhetssaker til før en avis blir sett på som samfunnsnyttig. Det virker derfor som om det er den enkelte vikar, og ikke avisene, som merker ulempene ved vikarbruken best. Som nevnt har vikarene blitt et slags b-arbeidslag med færre rettigheter, lavere lønn, større arbeidspress, dårligere arbeidsforhold og færre journalistfaglige utfordringer enn de fast ansatte. Konsekvensen ser blant annet ut til å være at det ikke er mulig å livnære seg som vikar over lang tid. Flere av de mest erfarne vikarene har mistet mye av motivasjonen for å fortsette: De føler at de ofrer alt for jobben uten å få noe igjen. Seks av ni misliker arbeidssituasjonen så sterkt at de har vurdert å bytte yrke, og to har forlatt

journalistikken i perioder. Åtte av ni forteller at de mye heller ville hatt fast enn midlertidig ansettelse. Vikartilværelsen kan også føre med seg en del stressrelaterte sykdommer som gjør det vanskelig å bli gammel i yrket. Avisene er derfor avhengige av stadig nye journalister som er villige til å jobbe hardt for å få en fot innenfor mediebransjen.

I den siste arbeidsmiljøundersøkelsen blant journalister trekker Bjørg Aase Sørensen frem hvor unik rekrutteringssituasjonen i mediebransjen er. Høgskolenes medieutdanninger er blitt lukkede studier, og enkelte år har journalistutdanningene krevd like høye, eller høyere, inntakskarakterer enn medisinstudiet. Der andre bransjer sliter med å rekruttere nye krefter, står unge, flinke og motiverte mennesker i kø i mediene. De er ute etter en jobb med mening som kan gi resultater i form av endringer i samfunnet (Sørensen 2004, foreløpig rapport). Spørsmålet er imidlertid hvor lenge rekrutteringen kan opprettholdes dersom unge journalister må jobbe under de arbeidsforholdene jeg har skissert ovenfor. Som vi har sett, er mye av journalistikkens status forbundet med den heltemodige siden av journalistrollen. Og det er særlig de unge journalistene som oppgir klassiske, journalistiske idealer som årsak til at de valgte yrket. Arbeidsforhold som reduserer muligheten til å leve opp til disse idealene vil derfor sannsynligvis virke demotiverende for mange. Det gir ikke like mye status å være nyhetsprodusent som å være «helt og beskytter av de svake». En arbeidssituasjon med dårlige arbeidsforhold, lav lønn og få muligheter til å gjøre en meningsfull jobb kan derfor gjøre journalistikken mindre attraktiv – i hvert fall dersom muligheten til å bli en del av a-laget er liten. Som vi har sett finnes det ingen garanti for at vikarer avisene har brukt gjennom flere år vil bli fast ansatt den dagen det åpnes for nye stillinger. Vikarbruken kan med andre ord føre til at journalistyrket mister noe status, og at avisene derfor får færre å velge mellom i en rekrutteringssituasjon. Det behøver ikke bare være negativt: Det kan unektelig virke som om det i dag utdannes langt flere journalister enn det er behov for. Samtidig er journalistenes oppgave så viktig at de som gjør arbeidet bør være de beste (Petersson 1994:36).

Det at det kreves relativt mye for å holde seg i bransjen over lengre tid kan imidlertid føre til en større ensretting blant journalistene. Det er sannsynligvis ikke alle som ønsker å ha jobben som hovedprioritet over flere år – uten å vite om de får noe igjen til slutt. Som vi har sett, peker flere av de kvinnelige vikarene på at en midlertidig ansettelse ikke gir nok trygghet den dagen de vil ha barn, og at vikartilværelsen vanskelig lar seg kombinere med familieliv. De krevende arbeidsforholdene kan derfor

føre til at journalister som ønsker å prioritere familie og et sosialt liv utenom jobben til slutt bytter yrke. Det kan særlig se ut som om kvinnelige vikarer ikke ønsker å ha jobben som førsteprioritet lenge nok til at de får fast stilling.

## Kapittel 7: Hvordan vil ansettelsesformene utvikle seg?

---

I dag virker det altså ikke som om vikarbruken har noen betydelig innvirkning på det redaksjonelle produktet eller den journalistiske autonomien i redaksjonene. Til det er andelen vikarer i forhold til fast ansatte journalister for liten. Det er imidlertid ingen tvil om at bruken av vikarer *potensielt sett* kan ha stor innvirkning på de klassiske journalistiske idealene – i alle fall dersom dagens vikarrolle opprettholdes og antallet journalister i midlertidige stillinger øker. I dette kapitlet vil jeg derfor se på hvordan ansettelsesformene i pressen kan komme til å utvikle seg i fremtiden. Det vil jeg gjøre gjennom å studere bruken av midlertidig arbeidskraft i land det er naturlig å sammenlikne de norske forholdene med. Jeg vil også se på Norsk Journalistlags og redaksjonsklubbenes forhold til vikarbruken – og skissere intervjuobjektene syn på det fremtidige arbeidsmarkedet for journalister.

### 7.1 Erfaringer fra utlandet

Som nevnt innledningsvis varslet Den europeiske journalistføderasjonens rapport fra 2003 om et stadig økende antall frilansere i Europa. I land som Hellas og Ungarn er henholdsvis 62,5 og 60 prosent av journalistene ansatt på frilansbasis, mens bare 9 prosent av norske journalister er frilansere. I gjennomsnitt er 20 prosent av europeiske journalister frilansere (Nies og Pedersini 2003:10)

Når det gjelder antall midlertidig ansatte journalister, finnes det ikke eksakte tall (Den europeiske journalistføderasjonen har i hovedsak fokusert på frilanserne). Men The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) har i sin *OECD Employment Outlook* fra juli 2002 samlet inn tall på midlertidig ansatte i *alle* yrkeskategorier. Rapporten viser at det er stor forskjell mellom landene: Mens en tredjedel av alle arbeidstakere i Spania er midlertidig ansatt, går bare 3,5 prosent av

arbeidsstyrken i Luxemburg på midlertidige kontrakter. Norge ligger i midten av skalaen med cirka 9 prosent midlertidig ansatte (OECD 2002:133).<sup>93</sup>

Undersøkelsen viser også at antallet midlertidig ansatte har steget kraftig i flere av OECD-landene de siste 20 årene – en vekst som har ført til bekymring for om faste stillinger etter hvert vil forsvinne helt i enkelte land. Det er som oftest unge mennesker med lav utdanning som er ansatt i midlertidige stillinger, og de midlertidige har som regel lavere lønn enn fast ansatte. I tillegg har de i mindre grad rettigheter som betalt ferie, sykepenger, arbeidsledighetstrygd og etterutdanning. De er også mindre fornøyd med jobben sin og melder ofte om lite fleksible arbeidstider og monotone arbeidsoppgaver. Mellom én og to tredeler går over i fast arbeid etter to års midlertidig ansettelse, mens én av fire blir arbeidsledige (OECD 2002:127).

En reportasje i magasinet Newsweek peker på at det globale arbeidsmarkedet kan være årsaken til at lavere lønn, færre rettigheter og redusert jobbsikkerhet blir mer og mer vanlig i Vest-Europa, USA og resten av den industrialiserte verden. Dyr, vestlig arbeidskraft har med andre ord fått konkurranse av billigere arbeidskraft i andre land. Konkurransen mellom arbeidsmarkedene fører til at forskjellene utjevnes og at de vestlige arbeidsstandardene faller. Det er selvfølgelig arbeidstakerne innenfor industrien som merker den internasjonale konkurransen best, men arbeidsstandardene smitter på tvers av yrker og profesjoner. I artikkelen vises det til flere undersøkelser som til sammen tegner et bilde av «[...] a Darwinian job marked in which a comfy corporate post is increasingly hard to find» (Newsweek 23. august 2004).

Det kan altså se ut som om arbeidsforholdene i hele den vestlige verden er i ferd med å hardne til, og at midlertidige stillinger blir mer og mer vanlig. Det kan også se ut som om midlertidig ansatte i andre europeiske land – på samme måte som vikarene i denne undersøkelsen – er blitt et slags b-arbeidslag.

Ser vi nærmere på to av våre naboland, har den stadig økende vikarbruken i pressen lenge vært en av Svenska Journalistförbundets og Dansk Journalistforbunds kampsaker. Ombudsmann og kontaktperson i spørsmål rundt vikarbruk i Svenska Journalistförbundet, Ragnar Forsén, forteller at den sterke økningen av midlertidig ansatte innen svensk presse oppstod i forbindelse med den omfattende nedbemanningen på 1980- og 1990-tallet. Antallet faste stillinger har fortsatt å synke, og høsten 2003

---

<sup>93</sup> Spania, Mexico, Portugal, Tyrkia og Finland har den største andelen midlertidig ansatte (fra 17 prosent i Finland til 34 prosent i Spania), mens Luxemburg, USA, Slovakia, Australia og Irland bruker minst midlertidig arbeidskraft (fra 3,5 i Luxemburg til 4 prosent i Irland) (OECD 2002:133).

registrerte svenske myndigheter hele 2000 arbeidsledige journalister (Forsén 18. september 2003). Årsaken til at Svenska Journalistförbundet har valgt å engasjere seg så sterkt i vikarbruken er ifølge Forsén todelt. For det første ønsker fagforbundet å bedre vikarenes arbeidsvilkår og rettigheter. For det andre frykter de en generell vridning mot dårligere arbeidsvilkår:

Dersom arbeidsgiverne ser at de kan tillate dårlige vilkår for de midlertidig ansatte, så kommer de snart til å prøve å innføre like dårlige vilkår for dem som er fast ansatt. [...] Det tar ikke lang tid før dette synet smitter over på andre bransjer. Vi må forhindre at midlertidig ansatte blir det normale, fordi det er mer lønnsomt og effektivt (Forsén 18. september 2003, min oversettelse).

Ifølge Forsén har vikarbruken i hovedsak oppstått fordi de tradisjonelle publisistene etter hvert har måttet vike for økonomene. Spørsmålet ikke lenger er «hvor god avis kan vi lage?» men «hvor dårlig avis kan vi lage uten å miste lesere og annonseinntekter?» (Forsén 18. september 2003).<sup>94</sup>

Leder for Svenska Journalistförbundet, Agneta Lindblom Hulthén, mener at vikarbruken blir ekstra problematisk fordi journalister ikke skriver om journalister. Hadde det hun kaller «misbruken at midlertidige ansatte» foregått i andre bransjer, hadde mediene stilt arbeidsgiverne til veggs og krevd en endring av arbeidsforholdene. Det skjer ikke nå, for det er «ingen til å vokte vokterne» (Hulthén under Vikariekonferansen 19. september 2003).

Også i Danmark frykter journalistforbundet at dårlige arbeidsvilkår for midlertidige etter hvert vil svekke arbeidsvilkårene for alle journalister. Men til tross for forbundets engasjement har det også innen dansk presse blitt lenger og lenger mellom de faste stillingene. Som et synlig tegn på utviklingen dukket mediebyrået «InMente» opp i 2002. Byrået, som har spesialisert seg på å selge enkeltartikler og faste leveranser til den trykte presse, skapte umiddelbart store overskrifter. Ikke fordi det representerte noe helt nytt, men også på grunn av en svært omdiskutert avtale med avisen Jyllands-Posten. Journalistene tilknyttet InMente er stort sett frilansere med leveringskontrakt, noe som betyr at de leverer en bestemt «mengde journalistikk» i måneden for et fastsatt beløp. Lønnen innebærer verken pensjon, feriepenger eller avtaler om overtidarbeid. For å kutte ned på personalkostnadene leide Jyllands-Posten inn flere InMente-journalister som satt og jobbet i avisens lokaler – samtidig som 30 fast ansatte

---

<sup>94</sup> I forbindelse med sitatsjekk poengterer Forsén at denne utviklingen skyldes den økende monopoliseringen i pressen. Virkelig konkurranse mellom aviser, og konkurranse om best redaksjonell kvalitet, forsvinner når avisene har samme eier (Forsén 2. juli 2004).



journalister i avisen var i ferd med å miste jobben på grunn av innsparinger (danske Journalisten nr. 8/2002). Tiltaket førte til massiv kritikk fra en samlet journaliststand, og journalistforbundet engasjerte seg sterkt. I en opptelling danske Journalisten gjennomførte senere på året viste det seg blant annet at kun 25 prosent av Jyllands-Postens København-bilag var skrevet av fast ansatte. Praktikanter stod for 20 prosent, InMente-journalister for 33 prosent og frilansere for 16 prosent (danske Journalisten nr. 17/2002).

Til tross for massiv kritikk tjente det nye byrået penger, og i 2003 gikk InMente ut med planer om en internasjonal avdeling (danske Journalisten nr. 13/2003).<sup>95</sup> Bare noen måneder etter offentliggjøringen forlot imidlertid seks journalister byrået på grunn av stort arbeidspress og misnøye med ledelsen. Én av de seks, Rune Skyum-Nielsen, uttalte til danske journalisten: «Jeg vil [...] ikke gå hjem og vurdere ugen positivt, blot fordi jeg har produsert 1300 avislinjer. Jeg vil vurdere min arbeidsuge på, om jeg har leveret gode historier» (danske Journalisten nr. 15/2003). Den eksterne og interne kritikken av InMente har imidlertid ikke svekket oppfatningen om at byrået symboliserer overgangen til en ny tid i den trykte medie verdenen – og at arbeidsforholdene til InMentes journalister etter hvert vil bli normalen (danske Journalisten nr. 13/2003).

I forhold til Sverige, Danmark og andre vestlige land ser det altså ut til at pressen i Norge har en relativt lav andel midlertidig ansatte. En av årsakene er ifølge samfunnsforsker Frode Longva det internasjonalt sett strenge regelverket når det gjelder midlertidige ansettelser og midlertidige oppsigelser. Som tidligere nevnt sier arbeidsmiljøloven at midlertidige ansettelser kun skal benyttes unntaksvis. Det fører blant annet til at vikariater i norske bedrifter i større grad enn i andre europeiske land er en inngangsport til fast jobb (Longva 2002:228).

De siste årene har det imidlertid kommet mange signaler om at adgangen til å ansette midlertidig vil bli større også her til lands. Som nevnt uttalte arbeidsminister Victor Norman våren 2003 at han ønsket flere i midlertidig arbeid for å få ned arbeidsledigheten, og 20. februar 2004 la Arbeidslivslovsutvalget frem et forslag til en omfattende reform av arbeidervernlovgivningen. Forslaget innebar blant annet at

---

<sup>95</sup> Den internasjonale avdelingen skal kjøpe artikler og bilder fra frilansere og stringere over hele verden, for så å selge dem videre til mediebedrifter i Sverige, Norge og Danmark (danske Journalisten nr. 13/2003).

bedrifter fritt kan ansette midlertidige i seks måneder av gangen, og at ingen kan være midlertidig ansatt i mer enn 12 måneder i en treårsperiode. Det nye lovforslaget skal opp til behandling i Stortinget våren 2005 (Norsk Journalistlag 20. februar 2004).

## 7.2 Norsk Journalistlags arbeid i forhold til vikarene

Utviklingen av vikarbruken i pressen avhenger også av hvordan Norsk Journalistlag forholder seg til de midlertidig ansatte. Som tidligere nevnt har arbeidet med å forbedre rettighetene til vikarer og andre midlertidig ansatte vært en av de høyest prioriterte sakene i Norsk Journalistlag siden våren 2003. Ifølge nestleder i NJ, Elin Floberghagen, har journalistlagets jurister og fagstab lenge hjulpet *enkeltmedlemmer* i ulovlige, midlertidige kontrakter. Men det nye EU-direktivet som trådte i kraft sommeren 2002 åpnet ifølge Floberghagen for en mer *kollektiv* kamp for vikarenes rettigheter (Floberghagen 21. november 2003). Som tidligere nevnt slår direktivet fast at det ikke er lov å forskjellsbehandle ansatte på grunn av ansettelsesform.

Til tross for den økte oppmerksomheten fra NJs side er åtte av de ni vikarene i denne undersøkelsen misfornøyde med fagforeningens innsats (alle ni er medlemmer av NJ). Bare tre av ni, to i Dagbladet og én i Stavanger Aftenblad, er blitt kontaktet av klubben etter at de begynte i redaksjonen. Seks av dem er dessuten usikre på om de er klubbmedlemmer i det hele tatt – til tross for at NJ-medlemskap automatisk fører til klubbmedlemskap når du er ansatt i en mediebedrift. Enkelte av vikarene synes det er greit og forståelig at klubbene i perioder med mange og tunge nedbemanningsrunder fokuserer mest på de fast ansatte som må gå. Andre mener klubben gjør en alt for dårlig jobb. Hilde Schjerve i Dagbladet sier det slik:

Vi betaler nøyaktig den samme kontingenten som de faste, og det blir forventet akkurat den samme innsatsen av oss når det skal streikes for bedre lønninger og mer ferie for dem som har vært ansatt i 30 år. Likevel har jeg inntrykk av at det bare skurer og går i forhold til oss. [...] Vi er like mye medlemmer av klubben som de som har vært der i 40 år, og det må gå an å ha to tanker i hodet samtidig (Schjerve 10. november 2003).

Fem av de ni mener at NJ først og fremst er en fagforening for de fast ansatte. Elin Nyberg i Stavanger Aftenblad forteller at hun merket forskjellsbehandlingen spesielt godt i 2002. Klubben sponset da som vanlig den årlige pressefesten for de ansatte – men ikke for vikarene. Dette til tross for at vikarene hadde vært med og støttet streiken noen måneder tidligere (Nyberg 14. oktober 2003). Ina Gundersen i samme avis poengterer at

«[...] det var ikke særlig motiverende å gå ut i streik for at de som har jobbet i mer enn 15 år skal få mer ferie» (Gundersen 14. oktober 2003).

Flere av klubblederne beklager at de ikke har mer tid til vikarene, og skulle gjerne vært mer aktive når det gjelder å orientere nye vikarer om rettigheter. Håkon Letvik, klubbleder i Aftenposten, forteller imidlertid at all hans tid de siste årene har gått med til å berge arbeidsplasser og unngå oppsigelser – og at dette har gått på bekostning av ordinært klubbarbeid. «Hadde det vært en normalsituasjon kunne vi brukt mer tid, og sett mer hva vi kunne gjort for vikarene» (Letvik 18. november 2003). Maria Brit Espinoza, klubbleder i Dagbladet, peker på at det er vanskelig å få gjort noe med vikarbruken ettersom arbeidet krever langsiktighet, og klubblederne som regel sitter i relativt korte perioder. Hun synes imidlertid det er ekstra viktig at klubbene stiller opp for vikarene, siden de er i en posisjon der det er vanskelig å stille krav (Espinoza 18. november 2003).

Flere av de midlertidige, blant annet Hilde Schjerve i Dagbladet, bekrefter at det kan være vanskelig for vikarer å være offensive i forhold til egne rettigheter: «Vi blir redde for å kreve for mye, av frykt for ikke å få forlenget kontrakten. [...] Er du en vikar som bråker og lager trøbbel, frykter du at de heller vil ta inn en annen som er lettere å ha med å gjøre» (Schjerve 10. november 2003). Også nestleder i NJ, Elin Floberghagen, påpeker at vikarene ikke har tryggheten som trengs for å sette makt bak kravene. Derfor er det viktig at fast ansatte, klubben og NJ gjør jobben for dem. Hun anbefaler også at klubbene tar inn en vikar i klubbstyret som kan være talsmann for de midlertidige. På den måten er det lettere å få innsyn i hvordan vikarene selv opplever vikarproblematikken. Hun mener dessuten at både de fast ansatte og klubbledelsen må bli flinkere til å se en sammenheng mellom nedbemanningen og bruken av midlertidig ansatte. «De to tingene henger veldig ofte sammen. Og hvis man bare tar hånd om den ene, og ser at den faste staben går nedover – og ikke tar inn over seg at den midlertidige staben øker for å fylle opp det behovet som oppstår – da er man ute å kjøre» (Floberghagen 21. november 2003).

Hun har forståelse for at vikarene ikke er fornøyd med NJs kamp for midlertidig ansattes rettigheter, men mener dette skyldes at arbeidet frem til våren 2003 var nokså usynlig (Floberghagen 21. november 2003).

Det kan altså se ut som om både klubblederne, vikarene selv og den sentrale ledelsen i NJ er enige om at det kan være vanskelig for vikarene å sloss for egne

rettigheter. Likevel virker det som om vikarene også i klubbsammenheng er blitt et slags b-lag: Det er fast ansatte i fare for å miste jobben som prioriteres.

Når det gjelder NJ sentralt er det verdt å merke seg at likebehandling av midlertidig og fast ansatte var ett av hovedkravene under tarifforhandlingene våren 2004. Etter en 11 dager lang streik vant NJ det de kalte en «full seier for midlertidig ansatte». Den nye tariffavtalen slo fast at midlertidige og fast ansatte skal likebehandles når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, og arbeidstaker har rett til å fortsette ut over den opprinnelig avtalte perioden til arbeidet er avsluttet (Norsk Journalistlag 22. mai 2004). Det vil si at arbeidsgiver ikke lenger kan dele et vikariat opp i flere kortere vikariater for å hindre fortrinnsrett (11-månedersregelen), og at faste og midlertidig ansatte skal ha samme rettigheter. Det kan derfor hende at flere sider ved vikarbruken har bedret seg siden jeg foretok mine intervjuer. Den tidligere nevnte rapporten fra Den europeiske journalistføderasjonen peker imidlertid på at forsøk på å forbedre avtaler og rettigheter ofte kan føre til uventede, negative ringvirkninger:

[...] Interventions aimed to improve the working conditions of freelance workers may lead to emergence of new practices to circumvent regulations and, as an unexpected negative effect, even a worsening of the working situations, which the measures were meant to improve (Nies og Pedersini 2003:23)

Et norsk eksempel er 11-månedersregelen. Norsk Journalistlag ville ha slutt på at vikarer gikk i år etter år uten å få fast ansettelse, og fikk gjennomslag for regelen om fortrinnsrett ved nyansettelser ved ellers like vilkår. Som vi har sett førte avtalen imidlertid til en forverring av arbeidsforholdene. I stedet for å ansette flere vikarer fast, ble vikariatene stykket opp og de midlertidige «luftet». Det finnes altså ingen garanti for at den nye journalistavtalen bare får positive følger for vikarene. Men EU-direktivet og NJs satsing kan tyde på at rettighetene til de midlertidig ansatte etter hvert vil bedre seg. Hvis det skjer, kan det bli dyrere for arbeidsgiverne å benytte seg av vikarer – noe som igjen kan gjøre det mindre attraktivt å bruke midlertidig arbeidskraft.

### **7.3 Ledelsens og vikarenes fremtidsperspektiver**

På spørsmål om hvordan ansettelsesformene i pressen kommer til å utvikle seg, viste det seg at både sjefredaktørene, personalsjefene, mellomlederne, vikarene og klubblederne er overbevist om at bruken av midlertidig arbeidskraft og frilansere kommer til å øke. I hvor stor grad er det imidlertid uenighet om.

Administrativ redaktør i Aftenposten, Solveig Jølstad, tror det norske arbeidsmarkedet etter hvert kommer til å utvikle seg som i resten av Europa, med færre fast ansatte og flere frilansere. Hun mener det danske mediebyrået InMente er et godt eksempel på at det går an å tilknytte seg et marked selv om det ikke finnes ledige jobber. Hun mener dessuten at norske journalister må bli flinkere til å tilpasse seg omstillingen i avisene: «[...] i Norge sitter man og venter på at markedet skal snu seg. Hvor er for eksempel frilanserne lørdag ettermiddag? Da sitter avisene der og trenger gode saker» (Jølstad 23. september 2003). Sjefredaktør i Aftenposten, Einar Hanseid, tror ikke på noen dramatisk endring i forhold til i dag. Men dersom avisenes stramme økonomi vedvarer, tror han arbeidsmarkedet vil bli hardere. Det betyr at avisene ikke lenger kan rekruttere nye fast ansatte gjennom vikarer – noe som var vanlig tidligere. Avisene må i stedet ut og søke etter de beste journalistene som finnes på markedet (Hanseid 16. desember 2003).

Sjefredaktør i Stavanger Aftenblad, Tom Hetland, synes det skal være et stort rom for frilansere og vikarer i journalistikken. Både ut fra avisenes behov for å dekke spesialområder, og for å gjøre det mulig å prøve ut nye medarbeidere. Han tror likevel avisene er tjent med at hovedtyngden av produktet produseres av faste medarbeidere (Hetland 13. oktober 2003). Også personaldirektør i Dagbladet, Gunnar Bleness, tror arbeidsmarkedet vil bli strammere – både på grunn av fallende avisopplag, og fordi det utdannes langt flere journalister enn det er behov for. I likhet med flere andre i avisenes ledelse påpeker han at tilbud og etterspørsel er i utakt. Bleness tror dessuten at det vil bli et økende prosjektfokus innen pressen, med flere spesialprodukter og enkeltsatsninger. Han tror etterspørselen etter spisskompetanse blir større, og at vikarer i større grad kommer til å spesialisere seg. Avisene vil leie inn ekstern kompetanse til ulike prosjekter, for så å kvitte seg med den når prosjektperioden er over (Bleness 6. november 2003).

Redaktør for utvikling i Stavanger Aftenblad, Gottfred Tunge, tror avisene i større grad vil tilstrebe både intern og ekstern fleksibilitet. I tillegg til flere vikarer og frilansere tror Tunge «[...] at man i løpet av fem til ti år kommer til å bygge opp slike multimediedesker. [...] Det vil bety at flere av journalistene må beherske flere verktøy og lære seg å både jobbe mot nettet, mot tekst-tv og mot papiravis» (Tunge 15. oktober 2003).<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> Tunge tror med andre ord at redaksjonene vil opparbeide seg økt indre fleksibilitet. Se punkt 3.2.1.

I likhet med ledelsen tror også de ni vikarene at midlertidig stillinger vil bli mer utbredt i fremtiden, først og fremst fordi bruken av vikarer er så gunstig for bedriftene. Syv av de ni tror likevel de vil få fast jobb innen mediebransjen. Kanskje ikke de første årene, og kanskje ikke i Akersgata, men i mindre aviser, fagtidsskrift eller ukeblad.

De tre klubblederne tror også på endringer i ansettelsesform de kommende årene – og varsler kamp. Klubbleder i Aftenposten, Håkon Letvik, tror andelen av frilansere og løsere tilknytningsformer i Norge hadde vært mye høyere enn i dag dersom arbeidsgiverne hadde fått det som de ville. «Heldigvis er det ikke slik. Både fordi vi ikke har en tradisjon for det i Norge, og fordi vi har en sterk fagforening» (Letvik 18. november 2003). Han håper at avisbransjen kommer over i en normalsituasjon om noen år, og at et generasjonsskifte fører til at også unge journalister kan få fast jobb i redaksjonene. Klubbleder i Dagbladet, Maria Brit Espinoza, tror arbeidsgiverne vil tilstrebe fleksibilitet i enda større grad enn i dag, fordi de da slipper forpliktelser overfor arbeidstakerne. Hun tror det viktigste fagbevegelsen kan gjøre er å kjempe mot lovforslag som gjør det enklere å benytte seg av midlertidige ansettelser (Espinoza 18. november 2003). Også klubbleder i Stavanger Aftenblad, Håvard Svensvik, tror norske aviser i større grad vil tilstrebe fleksibilitet og bli mer like det europeiske mediemarkedet – noe han ser på som en uheldig utvikling (Svensvik 16. april 2003). Nestleder i Norsk Journalistlag, Elin Floberghagen, sier det slik:

Sett fra et fagforbunds side ønsker vi at våre medlemmer, arbeidstakerne i mediebedriftene, skal ha trygge ansettelsesforhold. De skal vite hva de har krav på, de skal ha en lønn det går an å leve av, og de skal ha gode rettigheter. Dette er et veldig krevende yrke, og man blir fort utslitt hvis man blir drevet rovdrift på (Floberghagen 21. november 2003).

Floberghagen mener fagforeningen må klare å overbevise mediebedriftene om at en stab av fast ansatte lønner seg i lengden. Hun peker også på at det er viktig å virkelig sikre vikarer og fast ansatte reell likebehandling, slik at det ikke lenger er billigere å bruke midlertidig arbeidskraft (Floberghagen 21. november 2003).

## **7.4 Vil bruken av midlertidig arbeidskraft øke?**

Ved å se på utviklingen av ansettelsesforhold i utlandet, tendenser i den norske arbeidslovgivningen, Norsk Journalistlags arbeid rundt midlertidige ansettelser og de 24 respondentenes meninger, går det selvsagt ikke an å si noe sikkert om hvordan

ansettelsesforholdene i det norske mediemarkedet kommer til å utvikle seg. Men det går an å komme med kvalifiserte gjetninger.

Ser vi først på utviklingen i de andre OECD-landene, land det på mange måter er naturlig å sammenlikne seg med, er det altså ikke usannsynlig at bruken av midlertidig arbeidskraft vil øke kraftig også i Norge. Dersom en lov som gjør det lettere å ansette midlertidig får gjennomslag i Stortinget i 2005, er sannsynligheten for en slik utvikling relativt stor. Som vi har sett tidligere i oppgaven, vil bedrifter i nedgangstider skjære ned på personalet og i større grad etterstrebe fleksibel arbeidskraft. Siden gevinsten er så stor, vil dette sannsynligvis også skje i bedre tider. Vikarer og frilansere er billigere arbeidskraft enn fast ansatte, de kan hentes inn og avskjediges ved behov, og avisene har ofte ikke noe ansvar med tanke på sykelønnsordninger og pensjonspoeng (i alle fall ikke når det gjelder korte vikariater).

Høy arbeidsledighet vil på sin side føre til at arbeidstakere lettere tar til takke med mindre grad av ansettelsestrygghet, lavere lønn og færre tilleggsgoder. Slik det ser ut nå kommer ikke arbeidsmarkedet for journalister til å bedre seg med det første, i og med at det utdannes langt flere journalister enn det er behov for.

Når det gjelder fagforeningens innvirkning, tyder mye på at Norsk Journalistlag i fremtiden må kjempe hardt for sine medlemmers rettigheter. Mange vil mene at tarifforhandlingene i 2004 var et stort steg i riktig retning, men det er ennå for tidlig å si om den nye tariffavtalen i praksis vil få betydning for vikarenes arbeidssituasjon. Sannsynligheten er til stede for at avisledelsen også denne gangen utvikler interne regler som gjør at de i praksis ikke forholder seg til tariffavtalen. I den nye journalistavtalen fra 2004 slås det for eksempel fast at likebehandlingsprinsippet og retten til å være ansatt ut hele vikariatet gjelder alle midlertidig ansatte, bortsett fra praksisvikarer knyttet til utdanning (Norsk Journalistlag 22. mai 2004). Det kan føre til at avisene i større grad knytter til seg studenter i praksis. Som vi har sett, er en stor del av de midlertidig ansatte i Aftenposten allerede i dag såkalte praksisvikarer. Ettersom avisen selv bestemmer hvilke utdanninger som er relevante for å få en praksisvikarstilling, kan det oppstå en ordning der ferdigutdannede journalister melder seg opp i fag bare for å kunne få en fot innenfor de store redaksjonene. Så lenge arbeidsledigheten blant journalister er høy, vil det for mange være bedre å jobbe som praksisvikar enn ikke å ha jobb i det hele tatt.

Det kan også oppstå problemer når det kommer til midlertidige som ikke jobber hundre prosent, for eksempel tilkallingsvikarene. Hvor går grensen for

likebehandling? Ved 40 prosents stilling og oppover? Og hvordan skal klubbene og ledelsen klare å holde oversikt over hvor mye en vikar blir tilkalt fra uke til uke? På dette punktet er både EU-direktivet og den nye tariffavtalen vag. Det betyr at det blir opp til klubbene å håndheve likebehandlingsprinsippet. Som vi har sett, har imidlertid klubbene ofte mer enn nok arbeid med fast ansatte og nedbemanninger – og en oversikt over arbeidsforholdene til alle vikarer vil bli svært arbeidskrevende.

På bakgrunn av disse vurderingene er det sannsynlig å tro at bruken av vikarer også i Norge vil bli stadig mer utbredt. Først og fremst fordi ledelsen i mediebedriftene, som sitter med mye makt, ønsker det. Skulle Norsk Journalistlag og klubbene klare å få gjennomslag for likebehandlingsprinsippet i praksis, vil det bli mindre lønnsomt å bruke vikarer som erstatning for fast arbeidskraft. Men den fleksibiliteten vikarer og andre midlertidig ansatte representerer, vil fortsatt være en stor fordel. Sannsynligvis en så stor fordel at mediebedriftene vil foretrekke midlertidig ansatte fremfor faste.





## Kapittel 8: Konkluderende og oppsummerende betraktninger

---

I denne oppgaven har jeg – i hovedsak ved hjelp av dybdeintervjuer med ansatte i Aftenposten, Dagbladet, Stavanger Aftenblad, Norsk Journalistforbund og Svenska Journalistförbundet – prøvd å finne ut hvordan bruken av midlertidig ansatte kan påvirke den klassiske journalistrollen. Hvorvidt vikarer er billigere arbeidskraft enn fast ansatte, og om arbeidsforholdene de jobber under gjøre det vanskeligere å leve opp til de klassiske journalistiske idealene, har vært viktige underproblemstillinger. I dette kapitlet vil jeg oppsummere de funnene jeg har kommet frem til, og svare på de ulike hypotesene og problemstillingene som ble fremsatt innledningsvis. Til slutt vil jeg kort drøfte hvor representative mine funn er, se på hva jeg kunne gjort annerledes – og foreslå temaer for videre forskning.

### 8.1 Vikarbrukens innvirkning på den klassiske journalistrollen

Utgangspunktet for denne oppgaven er en hypotese om at mediebedriftene på grunn av en vanskelig økonomisk situasjon etter hvert har gått langt i bruken av vikarer. Ut fra forholdene i de tre avisene jeg har studert, virker det imidlertid som om hypotesen bare delvis stemmer. Både i Aftenposten og Dagbladet ser det ut som om bruken av midlertidig arbeidskraft tok seg kraftig opp i løpet av 1990-tallet, for så å flate ut. Stavanger Aftenblad ser på sin side ut til å ha hatt en nokså jevn vikarbruk frem til 2002, da kraftige kutt i vikarmidlene førte til at nesten alle vikarstillinger ble fjernet. Også ledelsen i Dagbladet varsler liknende kutt. Det ser altså ikke ut til å ha vært noen dramatisk økning i antall vikarer de siste årene. De mange nedbemanningsrundene avisene har vært igjennom kan imidlertid ha ført til at *andelen* vikarer har økt den siste tiden (for Stavanger Aftenblads del før 2002). Det virker også som om det er tatt i bruk flere typer midlertidige stillinger: Aftenposten har for eksempel både praksisvikarer, hospitanter, tilkallingsvikarer, prosjektstillinger og personlige vikarer. I tillegg virker det som om vikariatene i både Dagbladet og Aftenposten er blitt mye kortere de siste årene. Resultatet er blitt en slags vikarkarusell, der de midlertidig ansatte sirkulerer mellom avisene på korte kontrakter.

Det kan se ut som om bakgrunnen for vikarkarusellen er at bruken av korte, midlertidige stillinger er en effektiv måte å holde personalkostnadene nede på. Ved å redusere staben av fast ansatte til et minimum – og kun tilkalle ekstra arbeidskraft ved akutte behov – sørger redaksjonene for at det aldri brukes mer arbeidskraft enn ytterst nødvendig. Avisenes faste stab av tilkallingsvikarer, som stiller opp på noen timers varsel, gjør det for eksempel mulig å regulere arbeidstokken nærmest fra dag til dag. At de fleste vikarer har lavere lønn og færre tilleggsgoder enn de fast ansatte bidrar også til å gjøre vikarbruk til «god butikk».

Alle midlertidige stillinger er imidlertid ikke like lønnsomme. Personlige eller faste vikariater erstatter for eksempel fast ansatte i permisjon eller sykemelding. Da har bedriftene ofte kostnader knyttet både til vikaren og den det vikarieres for – og bruken av faste vikarer kan derfor bli en ekstra utgiftspost. Bruken av midlertidig arbeidskraft kan dessuten føre til at det brukes mye ressurser på oppfølging og redigering. Et trangt arbeidsmarked gjør det imidlertid lett å skaffe erfarne, velutdannede journalister på kort sikt – og dette minsker behovet for opplæring.

Ut fra vikarbruken i de tre avisene jeg har studert ser det altså ikke ut som om «mediebedriftene på grunn av en vanskelig økonomisk situasjon etter hvert har gått langt i bruken av vikarer». Det kan imidlertid se ut som om bruken av korte og løse vikariater er en effektiv måte å få ned personalkostnadene på – og at denne typen kontrakter derfor benyttes i økende grad.

Når det gjelder spørsmålet om vikarbruken i de tre avisene er i tråd med arbeidsmiljøloven, kan det se ut som om deler av avisenes virksomhet er på grensen av det ulovlige. Det kan for eksempel virke som om antallet fast ansatte er såpass redusert at bedriftene er avhengige av vikarer for å dekke det konstante fraværet som oppstår (herav den økte bruken av for eksempel tilkallingsvikarer). Dette er ikke i tråd med loven. Det kan også se ut som om enkelte av de midlertidige stillingene, som for eksempel praksisvikarstillingene, ligger i en gråson. Siden lovteksten er uklar, er det imidlertid vanskelig å komme frem til et sikkert svar. De mange tvilstilfellene indikerer uansett at mediebedriftene er villige til å strekke seg langt for å fylle opp med så mye midlertidig arbeidskraft som mulig.

Så til det viktigste spørsmålet: Hvilke konsekvenser kan vikarbruken gi? Hovedhypotesen min før intervjuene startet var at bruken av midlertidig arbeidskraft representerer en forskyvning i balansegangen mellom medienes to roller som bedrift og «fjerde statsmakt». Det vil si at vikarbruken fører med seg en økt vektlegging av

forretningsnormene og en nedprioritering av de journalistiske normene. Som vi har sett, ligger det mye «god butikk» i vikarbruken. Og ser man på vikarene som en isolert gruppe, er det ingen tvil om at de usikre arbeidsforholdene (som er et resultat av forretningsnormene) gjør det vanskeligere å innfri flere sentrale journalistiske idealer. De korte kontraktene gjør det for eksempel nærmest umulig å spesialisere seg og bygge opp et kildenettverk. Dette fører igjen til at vikarene sjelden kommer opp med de gjennomarbeidede, prestisjetunge gravesakene. I stedet blir de satt til forefallende allround-journalistikk og andre arbeidsoppgaver som krever liten spesialkompetanse. Som vikar er det altså ikke lett å oppfylle idealer som å «avdekke maktmisbruk og skjevheter i samfunnet». Journalistisk gravearbeid krever ofte både gode kontakter, god innsikt i saksområder og god tid – noe vikarene som regel ikke har. Den usikre arbeidssituasjonen gjør dessuten at flere, særlig de ferskeste journalistene, ikke tør å si seg uenig i ledelsens meninger og prioriteringer. En økt bruk av midlertidige stillinger kan derfor gi mellomlederne og resten av redaksjonsledelsen økt makt og innflytelse, og svekke enkeltjournalisters selvstendighet. Ønsket om å vise seg frem – kombinert med manglende erfaring – kan dessuten føre til at vikarer i større grad enn fast ansatte trækker over etiske grenser.

Det virker imidlertid ikke som om andelen vikarer i de redaksjonene jeg har sett på er stor nok til at det redaksjonelle produktet generelt tar skade. Tvert i mot ser det ut som om vikarbruken gir redaksjoner med høy gjennomsnittsalder muligheten til å få inn unge medarbeidere. Redaksjonsledelsen beskriver for eksempel vikarene som et friskt pust: de har nye ideer og en annen erfaringsbakgrunn enn de fast ansatte, og deres tilstedeværelse bidrar derfor ofte til å heve kvaliteten på det redaksjonelle produktet. Iveren etter å vise seg frem og gjøre en god jobb kan dessuten smitte over på de fast ansatte.

Siden andelen vikarer fremdeles er relativt lav, virker det heller ikke som den stadige sirkuleringen fra redaksjon til redaksjon utgjør noen fare for avisenes særpreg. Så lenge avisene har et tilstrekkelig antall fast ansatte til å profilere avisen utad, kan vikarbruken derfor være en effektiv og billig måte å produsere avisenes «fyllstoff» på.

Slik vikarbruken er nå, ser det derfor ut som om det er vikarene selv som er de store taperne. Den usikre arbeidssituasjonen kombinert med få rettigheter og harde krav gjør at de på mange måter blir et slags b-arbeidslag. A-laget er det de fast ansatte med gode vilkår som utgjør. Også journalistfaglig reduseres de midlertidig ansatte til et b-lag. Mens de fast ansatte fremdeles har muligheten til å leve opp til idealet som «helt og

beskytter av de svake», fører arbeidsforholdene til at de fleste vikarer reduseres til nyhetsprodusenter. Arbeidspresset og usikkerheten fører dessuten til at det er vanskelig å livnære seg som vikar over lang tid. Resultatet kan bli en ensretting blant journalistene, der bare de som er villige til å være en del av b-laget lenge nok til slutt vil få fast ansettelse. Blant annet forteller flere av de kvinnelige vikarene at en midlertidig stilling ikke gir nok trygghet den dagen de skal ha barn. Vikarrollen som har utviklet seg kan derfor i siste instans føre til at kvinner (og menn) som prioriterer mer «myke» verdier forlater journalistikken. Dersom et rykte om dårlige arbeidsforhold spres, kan det dessuten føre til lavere rekruttering. Mediebransjen vil da ikke lenger ha muligheten til å plukke de «beste av de beste», slik den kan i dag.

Ser man på de tre redaksjonene jeg har studert, er det ingen tvil om at verken de fast ansattes eller vikarenes rolle i redaksjonene samsvarer med den klassiske journalistrollen. Begge gruppene er preget av at mediebedriftene både skal tjene penger og utføre en samfunnsoppgave. Det virker imidlertid som om vikarenes virkelighet ligger enda lenger unna den klassiske journalistrollen enn tilfellet er for de fast ansatte. Det er selvfølgelig alltid grenser for hvor mye tid som kan brukes på å grave i dokumenter og gå maktthaverne etter i sømmene: Nyheter er også daglige hendelser som ulykker og politiske utpill. Men når arbeidsforholdene nærmest umuliggjør spesialisering og påfølgende kritisk gransking, er det likevel bekymringsfullt. Som vi har sett, kan dessuten mangelen på rutine, kombinert med behovet for å vise seg frem, øke faren for feilsteg og etiske overtramp. En usikker arbeidssituasjon og ønsket om å gjøre ledelsen til lags øker sjansen for at journalister tar på seg oppdrag som strider mot egen overbevisning – og utfordrer samtidig den journalistiske autonomien. Det er med andre ord ingen tvil om at bruken av midlertidig ansatte *potensielt sett* kan påvirke muligheten til å leve opp til idealene i den klassiske journalistrollen. Ikke fordi vikarer arbeider etter andre yrkesetiske normer og regler, men fordi arbeidssituasjonen deres ikke tillater dem å etterstrebe ressurskrevende idealer. Vikarene ser imidlertid ennå ut til å utgjøre en relativt liten andel av redaksjonene. Det er derfor lite sannsynlig at de normene, reglene og forventningene som er spesielle for vikartilværelsen vil smitte over på den generelle journalistrollen. Dersom andelen midlertidig ansatte øker, og vikarenes arbeidsforhold blir normalen for journalister flest, kan imidlertid vikarbruken føre til at den klassiske journalistrollen i stadig mindre grad samsvarer med den journalistrollen som eksisterer i praksis. En utbredt vikarbruk kan med andre ord føre til at den klassiske journalistrollen reduseres til å bli en ren utopi.

## 8.2 Mulige konsekvenser dersom vikarbruken øker

Som jeg var inne på i kapittel syv, er det sannsynlig at også ansettelsesformene i norsk presse vil følge utviklingen i USA og andre vestlige land. Det vil si: færre fast ansatte, flere vikarer og frilansere. Ut fra de ovenstående opplysningene kan det derfor være rimelig å komme til følgende resonnement: Fremtidens journalister vil i større grad jobbe under arbeidsforhold som gjør det vanskelig å etterleve de journalistiske idealene. Dette fører til at mediebedriftene ikke vil kunne ivareta pressens samfunnsoppgave i like stor grad. Siden en fri og uavhengig presse er en av de viktigste institusjonene i et demokratisk samfunn, vil derfor en utstrakt bruk av midlertidig ansatte på korte kontrakter i siste instans kunne utgjøre en trussel for demokratiet.

Det er imidlertid viktig å huske at mediebedriftene lever av lesernes oppmerksomhet. Hvis det ikke lages gode nok reportasjer og aviser, faller leserne bort, og med dem annonsørene. Å skape et for stort skille mellom det faktiske redaksjonelle produktet og de journalistiske idealene vil med andre ord føre til at mye av mediebedriftenes forretningsgrunnlag faller bort. Det at journalistikken etter hvert ikke sees på som et mål i seg selv, men som et middel for å oppnå økonomisk avkastning, betyr derfor ikke automatisk at de journalistiske normene forvinner. Avisene er nødt til å opprettholde en viss journalistisk kvalitet – de må produsere en viss andel av det samfunnet oppfatter som «god journalistikk» – for i det hele tatt å kunne ivareta sin legitimitet og samfunnsposisjon. Som tidligere nevnt har ideen om pressen som fjerde statsmakt ført til en rekke særfordeler, som rettslig beskyttelse mot regulering fra myndighetenes side og økonomisk drahjelp gjennom momsfritak, pressestøtte og statlig annonsering. Det ville være forretningsmessig lite lurt å neglisjere samfunnsoppgaven i så stor grad at disse særfordelene faller bort. Det er derfor lite sannsynlig at en forretningsstyrt medievirkelighet til slutt medfører de journalistiske idealenes fallitt. Av den grunn er det også lite tenkelig at alle journalister etter hvert må finne seg i de samme arbeidsforholdene som vikarene.

Det som imidlertid kan skje, er at det oppstår et større skille mellom et journalistisk a- og b-lag, og at det vil bli vanskeligere å bli en del av a-laget. Flere journalister må sannsynligvis finne seg i å være nyhetsprodusenter fremfor «helter og intellektuelle». Det danske mediebyrået InMente er et godt eksempel på en slik utvikling: Journalistene i byrået er ikke en del av en fast redaksjon, men leies ut til

aviser som trenger litt ekstra arbeidskraft for å fylle spaltene. Industripreget understrekes av at journalistene får betalt per linje de produserer. Det kan med andre ord oppstå en slags deprofesjonalisert journalistrolle i tillegg til den journalistrollen de fleste fast ansatte fyller i dag.

Det er heller ikke sikkert at skillet mellom a- og b-laget vil gå mellom midlertidig og fast ansatte. Det er stor sannsynlighet for at også flere av de faste må finne seg i dårligere arbeidsforhold. Alle de tre avisene jeg har studert har for eksempel vært gjennom kraftige nedbemanninger de siste årene. Nedbemanninger betyr som regel færre ressurser i redaksjonen, økt arbeidspres, dårligere tid og mindre mulighet til fordypning – med andre ord en arbeidstilværelse som på mange måter minner om vikarenes. På grunn av de få ressursene b-laget har til rådighet kan det lett oppstå en situasjon der denne gruppens målsetting først og fremst blir å fylle neste dags avis. Dette kan føre til enkel og refererende journalistikk – og lite innsikt i de saksområdene som omtales. I Sverige har for eksempel bruken av vikarer har økt kraftig de siste årene, og den svenske politikeren Margareta Andersson opplever situasjonen slik:

Som politiker möts jag allt för ofta av journalister som inte har så stor kunskap om de områden jag pratar om. Man ställer frågor på mycket elementär nivå och missuppfattar också det jag säger. Vi är som politiker ibland kritiska mot journalisten, men borde lika ofta rikta kritiken mot hans/hennes arbetsgivare. Personen i fråga har inte fått tillfälle att sätta sig in i det jobb de ska göra (Jakbo 2004:14).

Manglende innsikt og ressurser kan også, som vi har sett, gjøre det enklere for profesjonelle kilder å senke nyhetsterskelen i redaksjonene ved å tilrettelegge nyheter på en journalistisk måte (Allern 2001b:96). Få reportere og hyppige deadlines for hver av dem betyr liten tid til forberedelser og kreativitet. Og jo mindre tid til forberedelser, jo mer må journalistene stole på offisielle uttalelser og dokumenter, på PR-arbeidere og pressemeldinger (Høyer 2001:55).

Jeg tror med andre ord at det i de kommende årene vil kunne oppstå et større skille mellom prioritert prestisjejournalistikk og journalistisk «fyllstoff». Prestisjejournalistikken er det a-laget som tar seg av, mens b-laget tar seg av resten. A-laget styres hovedsakelig av journalistiske normer, b-laget av forretningsnormer. Og jo mindre a-laget kan være uten at det går ut over den journalistiske integriteten, desto bedre.

### 8.3 Betraktninger rundt eget arbeid og forslag til videre forskning

Som jeg var inne på innledningsvis har jeg i denne oppgaven samlet inn et nokså vidt spekter av informasjon rundt bruken av midlertidig ansatte. Hadde jeg begrenset omfanget, ville det sannsynligvis vært mulig å gå mer i dybden, og det ville vært lettere å konsentrere seg om enkelte emner. Jeg kunne for eksempel jobbet etter problemstillingen: «Kan bruken av vikarer utfordre den journalistiske autonomien?», fremfor å forsøke å avdekke vikarbrukens innvirkning på hele journalistrollen. Siden vikarbruk er et tema det ikke har vært forsket på tidligere, synes jeg imidlertid det har vært interessant å avdekke så mange konsekvenser av vikarbruken som mulig. Til dette formålet viste det seg svært nyttig å bruke intervjuer med ulike nøkkelinformanter som metode. Sannsynligvis kan ikke de konkrete resultatene jeg har kommet frem til overføres på redaksjoner som avviker for mye fra dem jeg har studert. Men de ulike diskusjonene kan likevel si noe om hvordan graden av ressurser påvirker det redaksjonelle produktet. Det er også mulig å dra generelle slutninger som at en usikker arbeidssituasjon fører til mindre selvstendige journalister.

Etter at jeg avsluttet mine intervjuer har det sannsynligvis skjedd forandringer i vikarenes arbeidssituasjon. Det nye EU-direktivet skal for eksempel i prinsippet ha ført til bedre lønn og rettigheter, og mindre oppstykkede vikariater. Å undersøke hvilken innflytelse EU-direktivet har hatt på vikarbruken og vikartilværelsen kunne derfor vært en interessant oppfølging av denne oppgaven. Følger mediebedriftene retningslinjene i den nye journalistavtalen, eller har de funnet måter å unngå avtalen på (som med 11-månedersregelen)? Og vil en bedring av vikarenes rettigheter gjøre det mindre attraktivt å benytte midlertidig arbeidskraft? Det kunne også vært interessant å telle hvor mange saker som blir skrevet av fast ansatte, og hvor mange som blir skrevet av vikarer og frilansere i ulike aviser. Stemmer hypotesen om at vikarer produserer mer enn fast ansatte? Ved å sammenlikne innholdet i artiklene ville det dessuten vært mulig å finne ut om det virkelig er vikarene som produserer mesteparten av hendelsesnyhetene. Det kunne også vært spennende å teste ut hvilke stoffområder det er blitt mindre av, og hvilke som har økt i omfang de siste årene. Blir det virkelig mindre av den mest ressurskrevende journalistikken? Og hvor mange saker i en avis er egentlig et direkte resultat av pressemeldinger og tips – og hvor mange har redaksjonene selv tatt initiativ til? En reportasjeleder ville sannsynligvis kunne svare på disse spørsmålene ved en gjennomgang av dagens avis.



På mange måter kan det altså se ut som om denne oppgaven har ført til flere spørsmål enn klare svar. Det som imidlertid virker rimelig sikkert, er at gullalderen for den tradisjonelle reporteren, omgitt av et sikkert og stabilt arbeidsmiljø, er forbi. Det ser også ut til å være vanskeligere for vikarer enn for fast ansatte å leve opp til de klassiske journalistiske idealene.

# Referanser

---

## Litteratur:

Aftenpostens årsrapport 2002.

Allern, Sigurd (2001a): *Flokkdyr på løvebakken: søkelys på Stortingets presselosje og politikken medierammer*, Oslo: Pax Forlag.

Allern, Sigurd (2001b): *Nyhetsverdier: Om markedsorientering og journalistikk i ti norske aviser*, Kristiansand: IJ-forlaget.

Andersen, Svein (1997): *Forskningsstrategi og design*, Oslo: Fagbokforlaget.

Andersson, Kristina (2002): *Finns den nya flexibla arbetsmarknaden? En studie av tidningsbranschen*, Lunds Universitet.

Andreassen, Tor Arne og Lena Jensen (1997): *For lut og kaldt vann. En undersøkelse av journalistvikarenes hverdag*, Oslo: Høgskolen i Oslo, Journalistutdanningen.

Anker, Niels (1990): *Fleksibilitet på arbeidsmarkedet: mobilitet, hjemsendelse og midlertidig ansættelse i Danmark og Sverige*, København: Socialforskningsinstituttet.

Berkowitz, Dan (1997): *Social meanings of news*, Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Dagbladets årsrapport 2002.

Dale, Britt, Michael Jones og Willy Martinussen (1985): *Metode på tvers: Samfunnsvitenskapelige forskningsstrategier som kombinerer metoder og analysenivåer*, Trondheim: Tapir forlag.

Eide, Martin ([1992] 1995): *Nyhets interesse: Nyhetsjournalistikk mellom tekst og kontekst*, Oslo: Universitetsforlaget.

Eide, Martin (2000): «Den redigerende makt: redaktørrollens norske historie» i *Redaktørinstituttets status, 2000* Kristiansand: IJ-forlaget.

Ekström, Mats og Stig Arne Nohrstedt (1996): *Journalistikens etiske problem*, Stockholm: Rabén Prisma / Svenska Journalistförbundet.

Habermas, Jürgen ([1971] 1991): *Borgerlig offentlighet: dens fremvekst og forfall: henimot en teori om det borgerlige samfunn*, Oslo: Gyldendal.

Hansen, Tellef og Roar Eilertsen (1993): *Er atypisk arbeid blitt typisk?: om utviklingen av deltidsarbeid, midlertidige ansettelser, inn- og utleie av arbeidskraft m.m. i fire europeiske land - Storbritannia, Tyskland, Danmark og Norge*, Oslo: De Facto.

Høyer, Svennik (2001): *An introduction to the sociology of news*, Oslo: Institutt for medier og kommunikasjon, Universitetet i Oslo.

Innstilling til Odelstinget nr.2 1994-1995.

Isaksen, Arne og Magnar Simensen (1995): *Mot et mer fleksibelt arbeidsmarked?: analyse av deltidsarbeid og midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv*, Oslo: Arbeidsdirektoratet, Kontoret for statistikk og planlegging.

Jakbo, Rickard (2004): «Rädda, lydiga vikarier» i Ljunggren, Peter (red.) *Scoop: Tidsskrift för grävande journalistik*, 2004 Sverige.

Kalleberg, A. L. (2000): «Non-standard employment relations: Part-time, temporary and contract work» i *Annual Review of Sociology*, nummer 26, North Carolina: Annual Reviews.

Karlsson, Jan Ch. og Birgitta Eriksson (2000): *Flexibla arbetsplatser och arbetsvillkor: En empirisk prövning av en retorisk figur*, Lund: Arkiv förlag.

Korsnes, Olav, Heine Andersen og Thomas Brante (red.) (1997): *Sosiologisk leksikon*, Oslo: Universitetsforlaget.

Kvale, Steinar (1997): *Det kvalitative forskningsintervju*, Oslo: Gyldendal.

Longva, Frode (2002): «Midlertidig ansettelse – karrierestige eller jobbfelle?» i *Søkelys på arbeidsmarkedet 2002*, nummer 19, Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

McManus, John H. (1994): *Markeddriven journalism: Let the citizen beware?* Thousand Oaks: Sage Publications.

Miles, Matthew B og A. Michael Huberman (1994): *Qualitative data analysis*, London: Sage Publications.

Nergaard, Kristine og Torgeir Aarvaag Stokke (1996): *Midlertidige ansettelser i norsk arbeidsliv: hvor mange, hvem, hvor og hvorfor?* Oslo: Forskningsstiftelsen Fafo.

Nies, Gerd og Roberto Pedersini (2003): *Freelance Journalists in the European Media Industry*, Brussel: European Federation of Journalists.

Norsk Journalistlag (20. februar 2004): *Historisk svekkelse av arbeidsvernet* [Online], tilgjengelig: <http://www.nj.no/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=2214> [2004, 23. februar].

Norsk Journalistlag (22. mai 2004): *Protokollen fra MBL/NJ-forhandlingene* [Online], tilgjengelig: [http://www.nj.no/Tariff\\_2004/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=2838](http://www.nj.no/Tariff_2004/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=2838) [2004, 25.mai].

- Norsk Journalistlag (2003): *Vikar eller midlertidig? – du er også ansatt*, Hefte med informasjon om midlertidig ansattes rettigheter utgitt av Norsk Journalistlag.
- Norsk Journalistlag (12. desember 2002): *Journalistavtale MBL 2002-2004* [Online], tilgjengelig:  
<http://www.nj.no/Tariff/MBL/?module=Articles;action=Article.publicShow;ID=251#seq1> [2004, 23. februar].
- Odelstingsproposisjon nr. 50 1993-1994.
- OECD (2002): *OECD Employment Outlook*, Paris: The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Olsen, Gunhild Ring (2002): «Redaktøren – styrets eller redaksjonens mann?» Oslo: Semesteroppgave ved Institutt for medier og kommunikasjon, Universitetet i Oslo / Avdeling for journalistikk og biblioteksfag, Høgskolen i Oslo.
- Olsen, Gunhild Ring (1999): «Den store, stygge pressen?» Kristiansand: Semesteroppgave ved Mediehøgskolen, Gimlekollen Mediesenter.
- Ottosen, Rune (1996): *Fra fjærpenn til internett: Journalister i organisasjon og samfunn*, Oslo: Aschehoug i samarbeid med Norsk Journalistlag.
- Ottosen, Rune (2004): *I journalistikkens grenseland: Journalistrollen mellom marked og idealer*, Kristiansand: IJ-forlaget.
- Petersson, Olof (1994): «Journalistene som klass, Journalismen som ideologi» i Edvardsen, Terje Steen (red.) *Media og Samfunnsstyring*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryen, Anne (2002): *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*, Bergen: Fagbokforlaget.
- Stavanger Aftenblads årsberetning 2002.
- Svenska Journalistförbundet (2000): *Vassare villkor för visstidsanställda*, rapport fra Svenska Journalistförbundets utredningsgruppe omkring midlertidige ansettelse.
- Sørensen, Bjørg Aase (2004): Foreløpig rapport fra den siste arbeidsmiljøundersøkelsen for journalister. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Trost, Jan (1993): *Kvalitative intervjuer*, Lund: Studentlitteratur.
- Valderhaug, Stian og Jogrim Aabakken (1997): *Ufrivillig frihet: freelancers og vikarers arbeidssituasjon i Aftenposten og Dagbladet*, Oslo: HiO.
- Vær Varsom-plakaten (2001).
- Wadbring, Ingela (2003): *Nyhetsjournalistikens ekonomiska villkor*, Göteborgs universitet, Institutionen för journalistik och masskommunikation.

Yin, Robert K. (1994): *Case study research: Design and methods*, Thousand Oaks, California: Sage Publications.

**Artikler:**

Dagens Næringsliv 6. september 2003: «Kutter i overtids- og vikarbruk»  
Dagens Næringsliv 7. november 2003a: «Dagbladet er vikar-verstingen»  
Dagens Næringsliv 7. november 2003b: «En annen låt på lederplass».  
Dagens Næringsliv 21. mai 2004: «Streik kan gi nye Aftenposten-kutt»  
Journalisten 8. februar 2002: «1.600 færre årsverk»  
Journalisten 14. juni 2002: «Fordi vi fortjener det?»  
Journalisten 12. februar 2003: «Annenhver journalist redd for å miste jobben»  
Journalisten 6. mai 2003: «Krever slutt på vikarmisbruk»  
Journalisten 12. desember 2003: «Det blåser på toppene»  
Journalisten (den danske) nr. 6/1999: «En løs fremtid»  
Journalisten (den danske) nr. 18/2001: «Fremtiden er freelancernes»  
Journalisten (den danske) nr. 8/2002: «Bøddel eller banebryder?»  
Journalisten (den danske) nr. 17/2002) «Freelancere fylder mere på aviser»  
Journalisten (den danske) nr. 13/2003 «InMente bliver internationale»  
Journalisten (den danske) nr. 15/2003) «Rejser fra dårligt arbejdsklima»  
Journalisten (den svenske) 11. oktober 2000: «Cecilia hamnade i kylan på grund av LAS»  
Journalisten (den svenske) 26. mars 2002: «Bakslag om LAS»  
Morgenbladet 7. mars 2003: «Rovdrift på pressevikarer»  
Newsweek 23. august 2004: «A heavier burden»  
Oslojournalisten 2:2003 «Styrets beretning 2002-2003»  
Propaganda 13. februar 2004: «Aftenposten-ansatte raser mot utbyttefest»

**Kilder:**

Abel, Morten. Avdelingsleder i Aftenpostens nyhetsredaksjon. Intervjuet 3. oktober 2003 i Aftenpostens lokaler. Intervjuet varte i cirka 40 minutter.

Bleness, Gunnar. Personaldirektør i Dagbladet. Intervjuet 6. november 2003 i Dagbladets lokaler. Intervjuet varte i cirka 45 minutter. Kom med innspill til sitater per e-post 17. juni 2004.

Egeberg, Kristoffer. Fast vikar i Dagbladet, der vikariatet blir forlenget med en måned av gangen. Intervjuet 5. november 2003 i Dagbladets lokaler. Intervjuet varte i en og en halv time.

Espinoza, Maria Brit. Klubbleder i Dagbladet. Intervjuet 18. november 2003 i Dagbladets lokaler. Intervjuet varte i cirka en time.

Floberghagen, Elin. Nestleder i Norsk Journalistlag med ansvar for midlertidig ansatte. Intervjuet 21. november 2003 i NJs lokaler. Intervjuet tok en time.

Forsén, Ragnar. Ombudsmann og kontaktperson i spørsmål rundt vikarbruk i Svenska Journalistförbundet. Intervjuet 18. september 2003 i SJFs lokaler. Intervjuet varte i en time.

Gundersen, Ina. Tilkallingsvikar i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 14. oktober 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i cirka 50 minutter.

Hanseid, Einar. Sjefredaktør i Aftenposten. Intervjuet 16. desember 2003 i Aftenpostens lokaler. Intervjuet tok 30 minutter.

Haraldsen, Stian. Har vært ansatt som redaksjonsassistentvikar i Dagbladet i tre år. Intervjuet 3. november 2003 i Dagbladets lokaler. Intervjuet varte i 45 minutter.

Hetland, Tom. Sjefredaktør i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 13. oktober 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i 30 minutter. Kom med innspill til sitater per e-post 10. juni 2004.

Hulthén, Agneta Lindblom. Leder av Svenska Journalistförbundet. Innleder under «Vikariedagen» i Stockholm 19. september 2003 som ble arrangert av Svenska Journalistförbundet.

Jølstad, Solveig. Administrativ redaktør Aftenposten. Intervjuet 23. september 2003 i Aftenpostens lokaler. Intervjuet varte i en time og 40 minutter. Kom med innspill til sitater per e-post 20. juni 2004.

Kaspersen, Line. Har et ni måneders fast vikariat i Aftenposten. Intervjuet 29. september 2003 i Aftenpostens lokaler. Intervjuet varte i cirka en time. Kom med innspill til sitater per e-post 14. juni 2004.

Kibar, Osman. Journalist i Dagens Næringsliv. Svarte på spørsmål per e-post 27. april 2004.

Letvik, Håkon. Klubbleder i Aftenposten. Intervjuet 18. november 2003 i Aftenpostens lokaler. Intervjuet varte i cirka 50 minutter.

Myklevoll, Terje. Nyhetssjef i Dagbladet. Intervjuet 28. oktober 2003 i Dagbladets lokaler. Intervjuet varte i en time.

Nyberg, Elin. Tilkallingsvikar i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 14. oktober 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i cirka 30 minutter. Kom med innspill til sitater per e-post 10. september 2004.

Pedersen, Kaj Tøger. Tidligere vikar i Aftenposten. Intervjuet 31. mars 2003 i NTBs lokaler som ett av to testintervjuer. Intervjuet varte i 45 minutter.

Schjerve, Hilde. Har et fem måneders fast vikariat i Dagbladet. Intervjuet 10. november 2003 i sin egen leilighet. Intervjuet varte i en time.

Skaslien, Knut. Jurist i Norsk Journalistforbund. Innlegg under Oslo Journalistklubbs «løshundtreff» 11. mars 2003.

Strömbäck, Jesper. Universitetslektor i medie- og kommunikasjonsvitenskap ved Mitthögskolan i Sundsvall. Foredragsholder under «Vikariedagen» i Stockholm 19. september 2003 som ble arrangert av Svenska Journalistförbundet.

Sunde, Simen Slette. Har et fem måneders fast vikariat i Aftenposten. Intervjuet 6. oktober 2003 i Aftenpostens lokaler. Intervjuet varte i en time.

Svensvik, Håvard. Klubbleder i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 16. april 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i en time.

Tagesen, Dan. Nyhetsleder i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 13. oktober 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i 50 minutter.

Throndsen, Jane. Jobbet som vikar i Dagbladet i 1997, og var da intervjuet ble foretatt nyhetssjef i Dagbladet. Nå er hun sjef for Dagbladets helgebilag, Magasinet. Intervjuet 14. april 2003 i Dagbladets lokaler. Intervjuet varte i cirka 45 minutter.

Tunge, Gottfred. Redaktør for utvikling i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 15. oktober 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i en time og 15 minutter. Tunge svarte også på faktaspørsmål ved hjelp av e-post 3. november 2003 og 26. januar 2004, og kom med innspill til sitater per e-post 10. juni 2004.

Valstad, Lars Marius. Organisasjonsutviklingsleder i Dagbladet. Sendte svar på faktaspørsmål om Dagbladets vikarbruk per e-post 29. januar 2004 og 24. februar 2004.

Vargel, Annicken. Tidligere vikar i Dagbladet. Sendte utfyllende svar om sin arbeidssituasjon i Dagbladet per e-post 18. mai 2004.

Østebø, Jone. Tilkallingsvikar i Stavanger Aftenblad. Intervjuet 13. oktober 2003 i Stavanger Aftenblads lokaler. Intervjuet varte i 45 minutter.

Aadland, Camilla. Tilkallingsvikar i Aftenposten. Intervjuet 3. november 2003 i PowerNews sine lokaler. Intervjuet varte i cirka 45 minutter.

# Vedlegg

---

To av de åtte intervjuguidene som ble brukt under intervjuene:

## 1) Intervjuguide for bruk under intervju med personalsjefene

*Fakta (sendt i forkant av intervjuet):*

- Navn, fødselsår og stilling?
- Hvor lenge har du hatt din nåværende stilling?
- Nedenfor finnes tre gitte tidspunkter. Hvor mange vikarer / midlertidig ansatte var/er tilknyttet redaksjonen(e) i avisen på disse tidspunktene? (Finnes ikke tall på de eksakte datoene, er det fint om det får an å skaffe tall fra datoer så nært som mulig. Det er fint dersom unntakstidspunkter, som for eksempel månedene med sommervikarer, kan unngås)

a) September 2003

b) September 1998

c) September 1993

- Hvor mange søkere er det vanligvis til vikarstillingene? Hvordan prioriteres søkerne?
- Hvordan er lønnsbetingelsene til vikarer i forhold til fast ansatte?
- Endres vikarenes lønn seg etter hvert som de etablerer seg i redaksjonen?
- Får fast ansatte frynsegoder / dekket utgifter / bonuser eller liknende vikarene ikke får?
- Hvilke øvre og nedre grenser har dere for tidsbegrensede kontrakter?
- Hvilke økonomiske virkninger har vikarbruken for avisen?
- Hva skal til for å bli fast ansatt?

*Intervju:*

- Ut fra din stilling: Hva er fordelene ved bruk av vikarer?
- Ut fra din stilling: Hva er ulempene ved bruk av vikarer?
- Tror du bruken av vikarer påvirker det redaksjonelle produktet? Eventuelt hvordan?
- Hvordan tror du ansettelsesform påvirker journalistenes arbeidsmetoder og arbeidsresultat?
- Tror du bruken av vikarer påvirker arbeidsmiljøet? Eventuelt hvordan?
- Hvilken status har vikarene i redaksjonen sammenliknet med de fast ansatte?
- Tror du vikarer og midlertidig ansatte er mindre lojale overfor arbeidsplassen enn fast ansatte? Hva fører eventuelt dette til?
- Hva synes du om 11-månedersregelen?
- Bør noe gjøres med vikarenes arbeidssituasjon? Eventuelt hva?
- Er det mulig og ønskelig å få redusert bruken av vikarer? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hvordan tror du arbeidsmarkedet og ansettelsesformen for journalister vil utvikle seg?
- Bør vikarene få mer i lønn for å kompensere for usikkerheten de midlertidige ansettelsene fører med seg?

## 2) Intervjuguide for bruk under intervju med vikarene

- Navn, fødselsår og sivil status?
- Hvor lenge og hvor har du jobbet som journalist?
- Hvor lenge og hvor har du jobbet som vikar? Hva slags vikariat har du nå?
- Hvor lenge har du jobbet i denne redaksjonen? Hvordan fikk du jobb her?
- Har du høyere utdanning (universitet eller høyskole)?



- Har du journalistutdanning? Eventuelt hvor fra?
- Ønsker du fast stilling som journalist? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hva er fordelene ved bruk av vikarer / å være vikar?
- Hva er ulempene ved bruk av vikarer / å være vikar?
- Tror du bruken av vikarer påvirker det redaksjonelle produktet? Eventuelt hvordan?
- Er du fornøyd med arbeidsoppgavene du får? Skiller disse seg fra de fast ansattes arbeidsoppgaver?
- I hvor stor grad sier du fra til sjefen dersom du er uenig i arbeidsoppgaver eller metoder?
- Er du enig i påstanden: Jo kortere ansatt, dess mer enig med sjefen? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Er det lettere for vikarer å havne i etiske gråsoner? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Er det viktig for vikarer å få mest mulig stoff på trykk? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hvor stor mulighet har du som vikar til å ta initiativ til egne saker?
- Tror du bruken av vikarer påvirker arbeidsmiljøet? Eventuelt hvordan?
- Hvilket forhold har du til de fast ansatte?
- Hvilket forhold har du til de andre vikarene?
- Har du som vikar tatt på deg lange arbeidsdager og ekstravakter du ikke ville tatt dersom du var fast ansatt? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hvordan forholder du deg til skriving av overtid?
- Har du unnlatt å ta konfrontasjoner som du tror du ville ha tatt hvis du var fast ansatt? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Hvilken innvirkning har arbeidssituasjonen din på familie- og privatliv?
- Hvordan påvirkes din lojalitet til arbeidsplassen av at du ikke er fast ansatt?
- Dersom du har hoppet fra en redaksjon til en annen: hvordan føles det? (Utdyping: I forhold til din identitet som journalist, i forhold til kildenettverk, hvordan påvirkes forholdet til kolleger?)
- Hva synes du om 11-månedersregelen?
- Hva synes du kan forbedres i din arbeidssituasjon?
- Er det mulig og ønskelig å få redusert bruken av vikarer? Hvorfor / hvorfor ikke?
- Er du medlem av redaksjonsklubben / Norsk Journalistlag?
- Har klubben noen gang kontaktet deg?
- Hvordan føler du at klubben / Norsk Journalistlag sentralt stiller opp for deg?
- Er det naturlig for deg å oppsøke klubben dersom du får problemer med arbeidsforholdet ditt?
- Tror du du noen gang får fast arbeid som journalist? Hvor mye lenger kan du eventuelt jobbe som vikar?